招聘官日记

张 荣/编著

COAY Books

目录
Content

- 自序 职业规划（1）
- 自序 职业规划（2）
- 前言
- 目录（1）
- 目录（2）
- 第一章 简历（1）
- 第一章 简历（2）
- 第一章 简历（3）
- 第一章 简历（4）
- 第一章 简历（5）
- 第一章 简历（6）
- 第一章 简历（7）
- 第一章 简历（8）
- 第一章 简历（9）
- 第一章 简历（10）
- 第一章 简历（11）
- 第一章 简历（12）
- 第一章 简历（13）
- 第一章 简历（14）
- 第一章 简历（15）
- 第二章 面试（1）
- 第二章 面试（2）
- 第二章 面试（3）
- 第二章 面试（4）
- 第二章 面试（5）
- 第二章 面试（6）
- 第二章 面试（7）
- 第二章 面试（8）
- 第二章 面试（9）
- 第二章 面试（10）

- 第二章 面试（11）
- 第二章 面试（12）
- 第二章 面试（13）
- 第二章 面试（14）
- 第二章 面试（15）

自序 职业规划（1）

自序 职业规划

现在，就业形势非常严峻，据媒体消息，我国失业大学生已经有数百万之多。看到这个数字未免让人有一点儿疑虑：我们的国人素质真的提高得那么快，都到了有这么多大学生失业的程度了吗？答案是显而易见的，否！笔者认为，不仅这数百万大学生不应该失业，就是有再多的数百万大学生，对于我们这个泱泱大国的发展需求来说还远远不够。我们国家的发展需要人才，需要有知识、有水平、有能力的人才。那么，究竟为什么这么多的大学生都走到失业大军中去了呢？在笔者看来，导致这种情况的一个重要原因是这些大学生们没有做好职业规划。

对做好职业规划的建议，很多人不以为然。笔者曾经对一个大学生的父母说，及早教会孩子做好职业规划，对其一生都有好处。可是他们却不这么认为，他们说孩子自己已经打算好了，他要继续读研，还准备到国外留学。听了此话笔者无言以对。笔者不知道作为家长和学生是否明白什么是职业规划？职业究竟应该怎么规划？职业规划是否就是找工作的规划？以笔者个人的看法，职业规划就是对自己终身从事的职业的规划。换句话说，就是对自己人生事业的规划设计。

既然职业规划是关乎自己一生的事业，那么做好职业规划的重要性就显而易见了。究竟应该怎样做好职业规划，笔者借本书出版之际发表一点儿拙见。

首先，要做好职业定位。每个人的职业定位要与自己的兴趣结合在一起。因为只有职业与兴趣结合，才容易出成绩。但是，这句话说起来容易，做起来就不那么容易了。很多人压根儿就不知道自己的兴趣在哪里。记得在一次面试过程中，一个面试的人说："我已经30多岁了，才知道自己喜欢做什么。"笔者回答说："现在知道还不晚，可怕的是有些人一辈子也不知道自己应该干什么。"那么为什么很多人不清

楚自己的兴趣爱好在哪里呢？因为在我们上学的过程中，只是一门心思学习文化课，根本没机会发现自己的特长。有些人有所谓的特长，也是在家长的逼迫下不得不学的特长。这样的特长不是兴趣，只有自己真心喜欢的特长才是兴趣所在。

那么，怎么发现自己的兴趣呢？原本参加完高考，填写志愿的时候就应该按照自己的兴趣填写专业。但是，学生因为没有经验，填志愿时大都按照哪些专业容易就业，或者现阶段哪些专业比较热门的思路填报志愿。至于自己喜不喜欢并不在考虑之列，即使考虑也不知道自己是否真正喜欢所报的专业。如果在填报志愿的时候没有发现或者没有机会发现自己喜欢干什么工作，那么进了大学应该做的第一件事就是开始找出自己的兴趣所在。笔者认为尝试下列做法可以寻找出自己的兴趣所在：

第一，开学以后，将本专业大学四年所学的课程全部列举出来，然后大致了解一下每门功课讲的具体内容和每门功课在社会中的哪些企业应用。要尽量多查资料，确认哪些功课是自己感兴趣的、喜欢学的。自己喜欢学的课程也许就是自己的兴趣所在。

第二，积累理论知识。如果学习的专业正好是自己感兴趣的，那么你是幸运的。你要珍惜机会，尽量多学习一些专业知识，逐渐加深对每门功课的理解。如果在了解每门功课的过程中，发现所学的课程都是自己不喜欢的，那么就尽快与学校协商改变专业。在改变专业不容易实现的时候，就选择一些自己感兴趣的选修课程来学习，为自己将来的兴趣与职业统一做一些必要的准备。甚至，在保证能够顺利毕业的前提下，可以自己创造机会学一些自己喜欢的专业课程。

自序 职业规划（2）

第三，实战经验的积累。在按照自己的兴趣积累理论知识的同时，要有计划地安排自己到社会中去实习。在安排实习的过程中，不要过度关注收入，因为你是在积累经验，企业给你实习的机会已经很不错了，如果在收入上斤斤计较，也许企业就不会给你实习的机会了。很多人说，企业不愿意接收这种实习，但是，笔者作为企业招聘人员的体会是，在同等收益下，如果企业的人力资本会大幅度地降低，何乐而不为呢！即使企业收益稍微低一点儿，也会算成本和收益之间的账，只要企业感到划算就会乐于做这样的事情。当然，除非你的实习为企业带来了很大的损失，那就另当别论了。

在寻找实习机会的过程中，可以寻求学校的帮助，也许有些事情由学校出面就比较容易解决了。安排好实习工作，是取得成功的必不可少的一步。也许，给你第一份工作的就是你曾经实习过的企业！

第四，要不断修正。在积累理论知识和实战经验的过程中，如果发现一些自己不喜欢的课程，就要不断地修正自己的选择。因为，在每个专业下还可以有一些不同的研究方向，及时发现自己不喜欢的方向，对专业课程进行微调，一定能找到自己真正的职业生涯。

第五，培养兴趣。如果你所学的专业不是自己擅长的专业，或者不是自己特别讨厌的专业，而又没有机会来改变这一切，也可以选择逐渐培养自己对这方面的兴趣。因为人的兴趣是可以培养的。当然，重新培养一种兴趣会花费比较长的时间。

如果你按照以上方法进行了职业规划，笔者相信，你的成功会比别人早很多。

做好职业规划对于每个即将走向社会的人都是非常重要的事情，这是让自己少走弯路、迈向成功的行之有效的方法。如果每个刚刚步入大学的莘莘学子都做一份职业规划的话，那么经过四年大学教育走

出来的毕业生，都会是社会需要的人才而不受失业的困扰，他们会很轻松地走向成功。

还有人说，现在的大学生毕业以后都愿意留在大城市，而不愿到边远的地方工作。其实，这种现象的出现也与大学生对自己的兴趣不了解有关。刚毕业，他连自己能干什么、自己的兴趣在哪里都不知道，怎么能冒险选择到边远的地方去呢？如果到了边远地方所干的工作是自己不喜欢的，那么再想回头已经没机会了。那样，就会将自己留在既边远，又从事一份自己不喜欢的工作的境地，这才真正叫做“暗无天日”。毕竟大城市的机会多一些，这个工作不喜欢还可以换一个工作，机会多总好于机会少。

如果大学生毕业时就十分清楚自己能干什么，而且知道能干的工作的发展前景和自己在这方面的潜质，那么笔者相信，他们很愿意到他们认为能够快速出成绩的地方去工作，不管这个地方是否边远。

最后需要说明的是：本人一直想把自己对于招聘工作的微薄经验吐露出来，希望它能够对那些要找工作的人有所指导。假如你看完此书有所收获，那就是笔者最大的愿望。

张 荣

2009年7月

前言

前 言

每当我面对一份简历、面对一个面试的人，看到他们由于一点点疏忽就可能与一份工作擦肩而过的时候，心里不免有一种非常惋惜的感觉。尤其对于刚刚步入社会的大学毕业生，看到他们面对陌生的世界、面对残酷的职场竞争无助的眼神时，我心里就有隐隐作痛的感觉。这两种感觉冲击着我的内心，让我想说点儿什么，也许说点儿什么就会对他们有所帮助，也许说点儿什么就会让他们的就业道路稍微平坦一点儿。于是，在一个黎明的早晨，这种不吐不快的感觉促使我拿起笔来，开始写这本《招聘官日记》。

你千万不要觉得书中的故事是杜撰的，其实本书中的很多故事都实实在在地发生在我们的生活中，很多故事都是招聘过程中真实情况的点滴记录。它把从简历的制作过程中容易发生的错误到面试时容易出现的问题，甚至很多人在试用期的表现都一一列举出来，指出哪些问题是经常被人忽视的，哪些做法是得到肯定的，哪些做法是令人反感的。很多问题的存在是共性的，同时每个问题的出现也具有其特殊性，也许是偶然的。但是不管怎样，大家都要认真对待自己每次所投递的简历，精心把握每一次面试机会。把每次投递简历都当做是最后一次，把每次面试都当做是最后的机会。只要有这种高度认真负责的态度，很快你就可以在职场中脱颖而出，找到一份心仪的工作。

但是，找到心仪的工作只是事业成功的第一步，在这个时候千万不要掉以轻心。以为这个工作就是自己的，就可以长久地干下去了。错了，千万谨记：这仅仅是开始！到了一个新的环境，有很多事情需要做到心中有数：要了解公司需要什么样的人才，自己缺少哪方面的知识，是不是应该在业余时间将缺少的知识补齐。我们就曾经经历过这样一件事情：公司招聘一个网络编辑，在面试的时候，一个女孩信誓旦旦地说：“我一定在以后的实际工作中不断学习，我要把学习看做

生命的一部分。”她的回答得到了大家的认可。但是上班以后，她根本不注重学习。当公司调整方向需要她干另外的工作时，她一知半解的知识不够用了。即使公司给她安排了学习的时间，她也不知道学什么。最后大家都摇头叹息，只好换人了。所以，任何一个想在事业上有所发展的人，都要学会在实践中了解自己、丰富自己，要不间断地学习，提升自己的生存竞争力。

每个人的求职生涯是不一样的，但是企业用人的标准却是一样的，企业需要有知识、有能力、肯吃苦、能吃苦，积极为企业的发展献计献策的人才。只要自己胜任企业的工作，同时在做人上也能够取胜，那么你的职场生活一定会非常绚丽多彩。

虽然职场的竞争是惨烈的，但是我试图用轻松的笔触来描写这一切，让每位读者都能够感受开心、感受快乐，同时感觉到有所收获。其实，生活本身也是这样的，当你静下心来感受这一切的时候，生活就变得美好起来了。虽然我们不能改变世界，但是我们能够改变自己感受世界的内心。对于任何人来说，每次面试、每次工作经历都是人生道路上的财富，但愿此书能够缩短你通往财富的道路，让你站在巨人的肩膀上，尽快获得成功！

目录（1）

第一章 简 历1

找工作，简历的制作非常重要，招聘单位是先通过简历认识一个人的。如果简历制作得不好，第一关就会失败。因此，如果你想找一份好工作，请制作一份漂亮的简历，避免出现一些不必要的错误。成功从简历开始！

2008年10月20日 准 备3
2008年10月21日 盲 目5
2008年10月22日 聘 托7
2008年10月23日 另 类9
2008年10月24日 刺 玫 瑰11
2008年10月25日 应聘职位不明13
2008年10月26日 附 言15
2008年10月27日 跳槽频率17
2008年10月28日 工作经历19
2008年10月29日 待遇要求21
2008年10月30日 对以前所做职位的描述23
2008年11月2日 地域偏见24
2008年11月3日 一人投多职位26
2008年11月4日 奇怪的名字27
2008年11月5日 不注明居住地29
2008年11月6日 教育经历30
2008年11月7日 工作年限32
2008年11月8日 目前薪金34
2008年11月9日 求职意向36
2008年11月10日 社会实践38
2008年11月11日 培训经历39

2008年11月12日 考取的证书40
2008年11月13日 自荐信41
2008年11月14日 建 议43
第二章 面 试45

在千军万马的投递简历大战中，如果你能幸运地闯入面试关口，那么请你珍惜机会。因为如果面试效果好，你可能会得到很多机会，而这些机会也许不是你刻意追求的。你知道什么是机遇吗？面试时你充分的表现就是机遇！现在机遇已经来到你面前了，看你的了！

2008年11月15日 诚信与守约47
2008年11月16日 面试前的准备48
2008年11月17日 底薪与责任49
2008年11月18日 相信与怀疑50
2008年11月19日 习惯与适应52
2008年11月20日 错 位54

目录（2）

2008年11月21日 忌品评以往56
2008年11月22日 面无表情57
2008年11月23日 接听手机59
2008年11月24日 了解企业61
2008年11月25日 要充满热情63
2008年11月26日 抓住机会65
2008年11月27日 过于挑剔67
2008年11月28日 化妆要适宜69
2008年11月29日 着 装70
2008年11月30日 砸 门71
2008年12月1日 过于紧张73
2008年12月2日 对薪金、待遇如何了解74
2008年12月3日 截 话75
2008年12月4日 口齿不清76
2008年12月5日 神 侃77
2008年12月6日 丢三落四79
2008年12月7日 礼 貌81
2008年12月8日 恰如其分82
第三章 试用期85

当你等到企业的上班通知时，就说明你已经找到了一份工作。但是千万别掉以轻心，一般每个企业都会有试用期，时间大概为3～6个月。这段时间对双方都是一个加深了解的过程。如果招聘官看走了眼，或者应聘者看错了企业，那么这段时间就是决定企业是否会重用你或你是否决定为这个企业服务的机会。过了试用期，工资会上调。如果总在试用期就离开一个企业的话，收入就会永远处在一个低工资的水平上。想挣大钱吗？把握住这个机会！

2008年12月9日 道德缺位87
2008年12月10日 自 私91
2008年12月11日 与女人吵架的人95
2008年12月12日 心态错位100
2008年12月13日 要 挟109
2008年12月14日 放 弃112
2008年12月15日 这山望着那山高116
2008年12月16日 认 真119
2008年12月17日 只说不干122
2008年12月18日 摆不正位置的人126
2008年12月19日 坚 持132
第四章 职场协奏曲137

有人说职场就是战场，充满着没有硝烟的战争。但是，我认为职场应该是广场，应该是花园。大家应该在这个广场上三五成群地交谈，商量着共同的事业；应该在这个花园里欣赏自己栽的花如何生根、开花、结果。这样一个美好的职场，才是人人向往的职场；这个职场里的人才会健康、快乐、幸福地生活。可惜的是，这只是一个美好的希冀，现实生活中很难实现。职场上的男人、女人、老板、职员不断演奏着属于自己的职场协奏曲。

2008年12月20日 女老板侃男职员139
2008年12月21日 男老板侃女职员142
2008年12月22日 男同事看女同事144
2008年12月23日 女同事看男同事147
2008年12月24日 职场女人自画像150
2008年12月25日 职场男人自画像152
2008年12月26日 职场素质论155

第一章 简历（1）

■ 2008年10月20日 准 备

说心里话，招聘是一件令人头痛的事儿。在招聘的过程中，什么新奇的事儿都可能碰到；什么奇怪的人都会出现。

现在人们都说：找一份合适的工作太难了。可是，我最想说的是：公司招聘一个合适的人更难！一个人、一个人来了；一个人、一个人又走了，公司几乎成了“大车店”。在人来人往的过程中，究竟能有几个人感到满意呢？谁又是最后的赢家呢？公司看好的人，工作没几天就感到不满意，离开了公司。不仅他（她）要重新进入到找工作的大军中去，而且招聘他（她）的公司也要遭受损失，使公司的人力资本不断增加。尤其是应届毕业生，跳槽的频率太高了。这也不能怨毕业生们，谁让他们学非所用，直到工作了才知道自己所学的专业与所找到的工作不是自己喜欢的，只有在不断地跳槽中寻找自己喜欢的工作。这也许是教育的悲哀吧！其结果是招聘的公司埋怨应聘人员的素质太差，应聘人员埋怨公司的工作不是自己喜欢的工作。还有一些人不清楚自己的能力，希望公司的待遇能够高一点儿，但在埋怨的同时却不衡量自己有多大的价值。这些人不是根据自己的能力，量力而行地去找工作，而是一味地埋怨别人，更不愿意在工作中学习新的知识。结果只好不断地跳槽，试图寻找到一个既不费力、待遇又好、自己又满意的工作。岂不知，天上不会掉馅饼。只能是将自己的大好年华在找工作中白白浪费掉了。唉！如果有一个窍门，能够让公司直接找到所需要的人才，而每个人都能在最短的时间内找到可心的工作，那该多省心啊！

今天跟一家网络招聘公司联系好了，明天就可以发招聘要求。要好好加加班，把公司的简介和对应聘人员的要求写得清楚一些。这样，应聘的人就会对公司多了解一些，也适合他们找到满意的工作。

同时，自己也可以减轻劳动量，省得翻着一些人乱投的简历，使自己在“大海里捞针”，一个一个去筛选简历，太累！

已经晚上8点多了，终于将招聘的准备工作做完了。公司介绍写得非常详细：公司经营什么行业，在本行业中公司的战略目标、远景规划等都一一进行了描述。目前公司需要哪方面的人才，对人才的要求以及工作待遇都进行了交代。剩下的就是等待合适的人员投放简历了。

■ 2008年10月21日 盲 目

早晨，打开信箱，哇塞！应聘的人还不少，有五六十份简历，赶紧看吧！

越看越生气，我已经将招聘职位的要求写得很清楚了，可是还有不少人乱投简历。他（她）在投简历以前难道不看职位要求吗？头疼！我昨天晚上的班是白加了。

网络编辑，要求会一点儿Flash、Pagemaker和Adobe Photoshop。但是投简历的人大多数是学中文的，他们在简历中介绍自己具有多么高的文学才能和多么优美的文笔。可是，我招聘的是网络编辑，不是报纸、杂志的编辑，你也许很优秀，但是不适合这份工作。我需要的是本行业内的人士，起码应该是计算机专业毕业的吧。

即使是计算机专业毕业的，也有很多人学的专业给人“假、大、空”的感觉。似乎这个专业与计算机沾边的知识都学，但深度不够，而且实际应用的技术很少。既然学校设置了这个专业，是否应该将高深的理论和实际应用结合起来呢？这样学生毕业以后就可以马上利用所学的知识进入工作状态，大家都不浪费时间岂不更加妙哉！

第一章 简历（2）

我曾经问一个我们公司刚刚招聘来不久的同事：“你们投简历时研究招聘公司的资料吗？”他惊讶地瞪大眼睛：“研究？！”然后就笑了起来。我纳闷地看着他……好一会儿，他止住了笑声说：“告诉你，我们投简历是搜索形式的投递。”“搜索形式？什么意思？”我问道。他像看外星人一样看着我：“看来你已经远离这个时代了，我详细给你介绍一下吧。”于是，他慢慢道来：“现在学生找工作，首先是确定自己想干什么，然后到招聘网站搜索，将搜索到的符合条件的公司全部找出来，接下来就一股脑地将简历投出，最后就是等待面试通知。”我恍然大悟：“难怪每次通知面试的人只有一半能来。”“是啊！因为很多公司同时看好了他的条件，他就不停地去面试。由于时间安排不开，所以他就不能各个公司都去了。”“我还是有些不明白，如果你对面试的公司都不满意，而没去的公司却特别适合，你不感到遗憾吗？”“是啊。所以，现在的人找工作是一种变相赌博，看自己的运气了。”我感兴趣地继续问道：“那么，你到我们公司也是运气好了？”他说：“我不是。我是你刚才问的能够‘研究’招聘公司资料的那种人。”“所以你很快地找到了自己的工作，对吗？”“对。因为我认真做了‘功课’，所以达到目的的时间就更快一点儿。”

听了他的一番话，我有所感慨：如果每个找工作的人都能认真对待这件事儿，那么找到一份满意的工作并不是很难的。但遗憾的是，现在的人太浮躁了，不肯静下心来做点儿事情。即使是找工作，也是以碰运气的姿态出现。一个对自己都不负责任的人，谁又会对他负责任呢！

■ 2008年10月22日 聘 托

看简历几天以来，似乎总有熟悉的名字出现，也许看过的名字太多，每个名字大多只有三个字，难免产生幻觉。不过，还是应该特别注意一下，将熟悉的名字对比一下。

果然，经过对比发现，有一些人反复投递简历，甚至这些反复投递简历的人对通知的面试从来没有来过。这些人为什么不断投递简历，却不来面试呢？难道他们是“托”？！卖鞋的有“鞋托”；卖菜的有“菜托”，开饭店的有“饭托”，难道应聘的也有“聘托”？如果真是这样，那么这个世界真是越来越“精彩”了！

带着这样的疑问，我有意识地找了一些人来了解情况。还别说，真有“聘托”这个职业。这是某些招聘网站为了制造出一种虚假繁荣，雇用了一批人，并且要求这些人每天必须将一定数量的简历投递到招聘公司的信箱中，让招聘单位感觉这个网站的点击率很高，致使招聘网站可以长久地留住这些客户而催生的一种新型职业。

但是，这个职业的存在使这些充当“聘托”的人损失了什么？这些“聘托”是否认真考虑过，他们得到的金钱与失去的人格成比例吗？

当今社会，人们越来越重视诚信问题，毫无疑问诚信将是人的安身之本。如果一个人失去了诚信，那么他将寸步难行。一个将撒谎当职业的人，别人还能够相信他（她）吗？尤其是，经常撒谎的人也不会相信别人。一个人一旦养成不重视自己信用的习惯，对自己将产生致命的打击。

这些担当“聘托”的人为了赚取一点点可怜的钱，出卖了自己的信用。信用是什么？是人赖以生存的基础，一个连信用都出卖的人还有什么不能出卖的呢！将这些人列入“黑名单”吧。在以后的招聘中永远不聘用这些人。

尤其感到可恶的是，这些人不仅浪费了公司的财力（通知面试的电话费用），还浪费了大量人力（筛选简历的时间和通知人面试的时间）。本来每天看大量的简历就已经很累了，还要让这些无聊的人给占用一部分，如果可能的话，真想当面把这些“聘托”狠狠教训一顿！

第一章 简历（3）

也许这些当“聘托”的人有自己的理由，可是人不管干什么事情都要有自己的底线，何况这些人绝大部分都受过高等教育，应该清楚当“聘托”有点儿得不偿失。不管哪个人都不会保证在一家公司干一辈子，如果等自己这个曾经的“聘托”要跳槽时，也许会面临一些想象不到的困难。如果你一旦被一些公司列入“黑名单”，那么很多好的、适合你的工作都会与你擦肩而过。到那时“聘托”就有可能变成“过街老鼠”，各个公司都将其拒之门外了。

■ 2008年10月23日 另 类

很惊讶，今天看到一份特殊的求职简历。这份简历在“自我评价”一栏中写了这样一段话：“我不会求职，也不会面试。毕业两年以来，一份工作也没有找到。我说的全部是实话。”看到这儿我不禁哑然失笑，感觉到：这人还蛮实在的嘛，可以给他一次面试机会。

但是，再往下看“教育经历”时，他竟在所学专业后面加了一句话：“对所学专业一窍不通。”天啊!那他想干什么工作？难道有什么别的特长？他在上大学的几年里都干什么了？怎么得到的毕业证书？

当看到“附加信息”时，几乎把我的鼻子都气歪了。他写道：“我什么也不能干。如果能够聘用我，一定与我签订劳动合同，我才会同意。”上帝！这个人哪里是在找工作，纯粹是在找“爹”，而且还应该是亲爹，不是后爹。否则，谁能够养这样一个人呢！

看着这份求职简历，心里感到莫大的悲哀。这是怎样的一个人啊！父母辛辛苦苦地将其养大并供其读书，老师兢兢业业教书培育他，怎么竟培养出这么一个废人来?

也许，他在找工作的道路中经受了过多的挫折；也许，他没有勇气面对一个需要付出的奋斗路程。但是，无论如何，他不应该以这样的态度面对人生。他如果不喜欢自己曾经学习的专业，可以利用业余时间学习一些自己喜欢的知识。毕业已经两年了，完全可以找到自己

的兴趣所在，不能这样虚度光阴。投一份这样的简历，很难有公司给他面试的机会，更别说一份工作了。

我认为，他应该静下心来仔细寻找一下自身的优势。因为每个人都有比别人优秀的地方，相信他也应该有，而且一定要相信自己肯定有优点；然后修改一下自己的求职简历，尽量客观地介绍自己的求职经历，不要用那么绝对的语句，也就是不要以情绪化的语言来介绍自己。同时，衡量一下自己喜欢什么类型的工作。如果自己有喜欢的工作，而没有相关的知识，可以重新学习。但是，这次学习是有目的的，这一点很重要。否则又会浪费时间了！

还有，希望他不要这样一再向招聘公司投递简历了。我已经两次看到他的简历了。如果继续大量投递简历的话，他的“大名”就会被很多公司记住，人们会把他当“另类”处理。珍惜自己的名声吧！生活才刚刚开始，前面的路还很漫长。

■ 2008年10月24日 刺玫瑰

大千世界无奇不有，今天又看到了一份特殊的简历。其实，要说这个人也没有什么特别特殊的地方，只是让人觉得别扭，所以留下了很深的印象。

是这样，公司要招聘内训老师，待遇为4000~5000元/月。有一位求职的人，从她投递的简历看条件特别适合。于是，我拿起笔要将其写入面试通知单里。我一边拿笔，一边继续看她的简历，忽然看到在“附加信息”里有这样一句留言：“我要求工资必须在3000元以上且要有三险，否则不要打扰。”这几行字让我停下了手中的笔并犹豫起来。按理说，公司的待遇完全超过了她的要求，没有什么问题。但是这个人说话的语气和方式怎么那么让人不舒服呢！再考虑考虑吧。

第一章 简历（4）

经过思索，我还是决定将这个人从面试名单里删除。当我删除此人时，心里不禁暗暗惋惜：她的条件太适合这份工作了，也许会面试成功。

我为什么要作出这样的决定呢？有两点理由。这也完全是为企业的管理着想。第一，从留言看，她不清楚公司的工资待遇。这就说明她没有认真研究公司的资料，从她的年龄来看，应该是一个粗心的人。也许，她的留言是给别的公司看的，但是在给我们公司投递简历时，并没有将此留言删除，这也从侧面证明了这个人是一个丢三落四的人，而作为老师是最忌讳粗心的。第二，从字面的用词看，这个人是一个多事儿的人。她用两个绝对化的词“必须”、“不要”来提出她的要求，连一点儿回旋的余地也没有留下。根据我的经验，凡是这样的人，如果稍微有一点儿地方不满足她的某些要求，就一定会用强硬的手段解决问题。天啊！这还不是为公司埋下了一颗定时炸弹，随时都有爆炸的可能。不能要这个人，哪个公司的管理会没有疏漏呢！一旦……唉！我们得拿出多大的精力去解决啊！算了，平安是福吧！

也许，她有留此种留言的理由。因为，现在大多数公司的招聘信息不公开告知工资待遇，而她依据自己的能力，待遇低的公司压根儿就不会去面试，以免耽误很多的时间。时间也是金钱嘛!但是她完全没有必要将语言这么绝对化，可以用一些比较婉转的语言。她可以这样写：“我希望工资待遇在3000元以上，要有三险，否则请不要打扰！谢谢！”

如果看到的是这样的一份留言，我就会毫不犹豫地将其留下。即使她有点儿粗心，我也不会太过介意的。毕竟她的条件太适合这份工作了。所以，一个人生活在这个繁纷复杂的世界中，不要总是那么锋芒毕露，否则损失的也许不仅仅是一份工作那么简单了。

可能有人会说，你是不是太过挑剔了，既然你的公司是一个正规的公司，怕什么？殊不知，任何一个公司都会将精力放在公司的经营发展上，不到万不得已的时候，没有任何一个公司愿意找麻烦。公司宁愿将产生麻烦的因素控制在前期，也不会到后期浪费很多精力去解决这种不必要的麻烦。公司的管理者会将不必要的干扰降到最低。

■ 2008年10月25日 应聘职位不明

有一些人，不是智商有问题，就是故意难为人。公司要招聘好几个职位，但是这些人投递简历却不注明要应聘的职位，让我只能根据他们的简历揣摩他们要应聘的职位，真是太累了，甚至有人对自己的应聘职位是这样写的："可以干的职位。"晕倒，谁知道他能干什么职位呀！

不知道这样的人在投递简历时想的是什么。难道他们愿意玩这种猜谜语式的游戏吗？可是我没有时间奉陪啊，能直接一点儿吗？这样大家都简单，可以节约大量的时间。浪费时间无异于慢性自杀！

其实，我知道这些人在投递简历时，自己心里是知道要应聘什么职位的，只是投递时忘了注明而已。但是，这么做就使自己失去了一次机会。因为，任何一个招聘官都不会做猜测的。同样，我也不会。

这样的人还有一个共同的个性，就是基本上是以附件的形式投递简历的。其实，大多数人投递简历都是直接粘贴的。直接粘贴给人清楚、简单的感觉，应聘人的概况一目了然。因为，招聘网站已经将简历格式化了。招聘网站是非常专业的公司，它们研究了很多案例，也调查过很多招聘的公司，经过很多次的修改，已经将欲招聘单位想了解的情况设计得非常全面了，它们设计的项目是不会有太大疏漏的，只要按照固有形式填写就可以。所以，我不明白为什么仍然有很多人舍近求远，非要以附件的形式投递简历呢？

打开邮件，还要打开附件，如果这时网络繁忙，半天打不开附件，难免让人起急。这样很耽误招聘官的时间。甚至有时网络太慢，真的没有耐心等待，有那么多的简历要看呢。如果一个人耽误30秒，

那么100个人就要耽误3000秒，3000秒是一个什么概念？将近一个小时啊！所以，很多在网络繁忙时半天打不开的附件几乎都被删掉了。我承认，这里当然有很多优秀的人才，但是只能说机缘不够了。

第一章 简历（5）

由于以附件投递简历的人，没有按照固定的格式填写简历，难免有疏忽的项目，所以就犯了投递简历却没有注明应聘职位的低级错误。如果你每天都投递出大量简历而没有接到面试通知，就该回忆一下是否落下了什么重要的项目没有明示。改变一下习惯，也许可以很快找到一份心仪的工作。

还有，以附件形式投递的简历大多数写得非常不规范，给人一种乱七八糟的感觉。一个招聘官每天要看那么大量的简历，谁又会为了一个还不熟悉的人去费心呢！所以，为了找到一份可心的工作，请把简历做得规范一些、清楚一些。

■ 2008年10月26日 附 言

有的人习惯在简历的上部留下一段附言，意图是想特别地介绍一下自己的优势。这原本无可非议。但是这个附言一定要特别留意，如果其不合招聘企业的“胃口”，宁可不留，否则就会有“画蛇添足”之嫌。

首先，这个附言要一语中的。要达到这个目的，必须有对招聘企业和招聘职位的详细了解。比如，公司要招聘心理咨询师，要求应聘人员必须对心理学感兴趣，没有要求必须学过心理学相关专业或者得到其他的什么证书。所以在应聘附言中，第一，要强调对心理学方面的兴趣，以及业余时间对人的心理和行为的观察。第二，再将自己得到的相关证书罗列上（如果有）。第三，表达一下对这个职位的高度兴趣。

这里有这样一个应聘心理咨询师的附言，让我们看看：“您好，（应该是！）首先真诚感谢您浏览了我的简历，（应该是！）在仔细阅读了您的招聘条件与职位要求之后，自信我就是最适合的人选，选择我一定不会错！看看我自信的原因吧：第一，我是师范学院中文系毕业，做过初中语文老师，文字功底可见一斑。第二，我拥有三年企

业内训师的经验，培训经验丰富，培训方法灵活多样。第三，抗压能力强，曾在短时间内完成了大量艰巨的工作。第四，思维敏捷、反应快，公司大小会议、庆典、竞赛的主持经验对我作为培训师所需能力的提升有很大帮助。第五，……只要给我一个施展的空间，我一定让您大跌眼镜。”

看完了他的简历，真让我“大跌眼镜”。第一，一个学中文的人，连标点符号都没有学会使用，还真是“文学功底可见一斑”。第二，他强调的能力，与我们的要求是风马牛不相及，我都不知道他想达到什么目的。第三，我不明白他为什么要让我“大跌眼镜”呢！我“大跌眼镜”对他的应聘有什么好处吗？在整个附言中，他一句也没提到关于心理学方面的特长，是喜欢，还是学过？我没能看出来。

这几天看简历，经常能看到一些类似这样的留言，他们的附言与招聘单位的要求一点儿关联都没有。他们说了很多自己在所学专业方面的建树，而他们所学的专业与招聘的职位毫不相关。他们甚至对招聘职位的要求一句也没提，也不说对这个职位要求的知识是否感兴趣，是否愿意干这个行业。结果，反倒让人失望，连看下去的欲望都没有了。

其次，附言要简短扼要，不要长篇大论。有的人的附言写了很多，恨不得将自己的全部经历都写出来。他（她）的目的是想让人了解自己，可是达到的效果却截然相反。尤其是一些文笔不是很好的、逻辑思维不是很清晰的人更加糟糕。看简历的人，看了半天，如堕五里雾中，不知对方要表达什么。剩下的最后一点儿耐心也被磨没了。

最后，提一点建议，如果你没有好的文笔、清晰的逻辑思维，最好不要附言，除非你有特别想说清楚的事情。例如，前几天，有一个应聘的人留下了简短的附言：“我是到北京陪孩子学习的，自己一直做心理咨询方面的工作，对你公司招聘的心理咨询师非常有兴趣，希望能有机会面谈。”看了这个附言，我明白了几件事情：一是他已经成家，给人比较稳重的感觉；二是他做过心理咨询方面的工作；三是他

对我公司的职位感兴趣；四是更详细的情况可以面谈。这个附言简单、扼要，所以我很快就安排他面试了。如果在应聘时没有什么特别想说的事情，只要认真填写好格式化的简历，就什么问题都可以一目了然了，不必画蛇添足，这样效果会更好。

第一章 简历（6）

■ 2008年10月27日 跳槽频率

一个、两个、三个……细细数数，这个人在两年之内换过8个工作单位，平均每三个月换一份工作。我不禁感到纳闷，他能有心思干工作吗？一定每天都在琢磨跳槽的事儿！可怕！这种人我可不能要！

当然，企业招人比较看重有相关工作经验的人。但是，也不必将自己只干几天的工作经历写出来啊，这人不会缺心眼儿吧！这么频繁跳槽的人，给人的印象是什么？有哪个企业敢录用这样的人，暂且不说带走什么商业秘密吧，就是培训成本搭进去也不划算呀。

频繁跳槽的人，往往将自己的时间白白地浪费掉了。这种人既没对自己负责，同时，更没对企业负责。想象一下，如果一个人在一个企业待的时间很短，对企业的文化、内涵，还有经营的项目都没有很深的了解，在没有清楚了解企业的前提下已经跳槽走人了，因此对于个人能力来说，他根本不可能有什么长进。所以，这样的人跳槽到老，都不会有所提高（我就认识一个人，已经40多快50岁的人了，还与年轻人挣一样的工资。他从来没有自省过，为什么老而不长进）。相反，只有长期坚持的人才能在不断克服困难的过程中，不断积累自己的经验和提高自己的能力。只有自己的能力提高了，才可能在下一次跳槽的过程中提升自己的工薪收入水平。这样的跳槽才是有意义的跳槽。

当企业遇到困难时，员工最好能够协助企业渡过难关，不要在这个时候跳槽。因为对于任何一个企业来说，都有高潮和低潮的时候。企业高潮的时候，你挖空心思要进来；企业低潮时，又千方百计想逃离。这样的人，当企业再一次发展起来的时候会得到重用吗？答案是肯定的，不能！当一些人走向了令人羡慕的白领工作时，是否有人知道他们付出了多少艰辛，他们是怎样伴随企业一起走过艰难路程的吗？只有尝过艰辛的人才会快速成长起来。

这里还有一个时间成本，不知道频繁跳槽的人计算过没有。每当你要离开一个旧的企业到一个新的企业，也即需要跳槽的时候，你不可能马上就找到一份新的工作，这需要一个过程，需要一段或长或短的时间。即使每次等待的时间很短，但如果频率高，将时间累积起来也是一个惊人的数字。频繁跳槽的人，就轻易在跳槽的过程中将生命耗费掉了，实在令人惋惜。

当然，如果每次的跳槽都能使自己有一个提升，这样的跳槽我还是支持的。我们老板总说一句话："凡是要离开企业，并且新的企业给的待遇比我们的高的时候，一定要无条件放人，别耽误了人家的前途。"在这句话里，我们也看出一个道理，就是你每次跳槽时都要有所提高，这样的跳槽才是有意义的、值得的。如果你在一个企业做业务，到另一个企业还是做业务，且收入上没什么区别的时候，我劝你，还是别跳槽了。

■ 2008年10月28日 工作经历

每个企业都希望招聘来的新人是人新而能力不新，即需要有过此类工作经验的人，这样的人才可得到优先考虑录用。那么简历中工作经历的填写对于找到一份好工作来说，就显得尤为重要了。

简历的填写在此分几种情况，一是跳槽比较频繁的人工作经历的填写；二是没有工作经验的人的填写；三是正常跳槽的人工作经历的填写。

跳槽比较频繁的人，填写工作经历要有技巧，不要按部就班地按照时间顺序填写工作经历，只需要写一个年份时间就可以了。而且，要写上自己在这一年里干得时间比较长和相对有所建树的工作经历。这样既可以给企业一个相对比较好的印象，又可以在到了新的单位后，凭借从事相关工作的经验马上让自己进入到工作状态。既为企业节省了人力资源成本，也可以尽快地出成绩。企业很愿意留用或者提拔有能力的人，如果工作干得可心就不用那么频繁地跳槽了。

第一章 简历（7）

即使想多写一些工作经历，在离职原因一栏里也尽量不要写“为了寻求更好的发展”、“家里有事儿”等原因。因为企业看到这些会有非常不愉快的感想：“这个企业妨碍了他的发展，那么哪个企业适合他发展呢？家里有事儿就提出辞职？难道不会请假吗？纯粹是说谎！”

对于没有工作经历的应届毕业生来说，填写工作简历也要注意一些问题。因为自己没有工作经历，那么如果你在假期或在校期间参加过相关工作，一定不要吝啬笔墨，可以大加渲染。这样企业会觉得你是一个积极参与社会实践的人，不是那种单纯的“书呆子”；尤其，如果有当志愿者的经历一定要写上。企业会感到你是一个有爱心并愿意为社会作出贡献的人。企业欢迎这样的人。

即使你没有参加过社会实践，在校园里的活动也一定要写一些。比如，曾经组织过什么社团，组织过什么大型活动，在学校是否是学生干部，在班级是否担任班委，等等。通过这些，企业也可以对你的能力有一个初步的了解，你也有可能得到企业的认同。

如果确实因为一个企业的文化不适合自己而正常跳槽的人，也要根据企业的要求着重写一些符合相关条件的工作经历。这样会让企业感到你是一个非常合适的人选，可以为自己的应聘开一个好头。

■ 2008年10月29日 待遇要求

今天打开收件箱，看到一份这样的简历，薪金要求：5000元以上，而且后面跟着一个括号，写道：“必须解决食宿。”上帝呀！在经济危机遍及全世界的时候，公司只招聘一个普通职员，就有人提出这么高的条件，这人脑袋没坏吧！继续看吧，也许这是一个神仙下凡呐。果然这人是双学士学历，难怪开这么高的条件。

但是即使是双学士学位也只是学士啊，对方所学的专业，公司充其量也只能用一个呀，况且他的专业一个也不适合本公司的工作！唉，头痛。

近一段时间看简历，确实也看到了一些“眼高”的人，他们动辄就提出月薪5000元以上、8000元以上，甚至高达10000元以上的条件。可是，不知道这样的人是否是“手低”的人。如果这些人是眼高手低的人，那么公司的损失就大了！所以，公司也不敢轻易雇用他们。公司以前曾经犯过这方面的错误，2007年公司招来一个公关部的负责人，月薪4000元，可是这个人工作了三个月，两次公关任务全部失败，而且他极不负责任地在第二次失败后提出离开公司，这不是有意诳公司三个月的工资吗？这种人根本就没有什么能力，只不过在利用自己的小聪明，在公司没有“认识”他的能力前赚一点儿生活费而已。只要他的能力一旦“败露”，他就会卷铺盖走人了。所以，一定要小心！再小心！

前几天看电视节目，一个硕士研究生，刚开始找工作时就提出月薪5000元的条件，可是随着时间的推移，一直遭到招聘公司的拒绝。所以，她的薪金要求一再降低，最后降到月薪2000元，可是还是没有找到工作。最后，她面对电视无奈地说：“如果在北京找不到工作，我就到外地工作去了。”

这个事情说明了一个问题，如果这个人刚开始时就提出合理的薪金要求，也许她早已经找到合适的工作了。

所以，一个人在找工作时首先要清楚自己能够干什么，干这个工作按社会标准衡量该有多少价值，然后自己按照这个价值提出薪金要求，不要高，高了容易失去工作；也不要低，低了要吃亏，一定要物有所值。千万不要“眼高手低”，即使刚到一个新公司薪金低一点儿，也是可以忍受的，如果你工作出色，工资也是可以很快涨上去的。

对于刚走向社会的应届毕业生，由于不了解“行情”，可以不填薪金要求，填写面议即可。通过几次面试以后就会了解这类工作的月薪在什么范围之内，然后衡量一下自己的水平停留在什么程度，给自己进行一个准确的定位，然后再提出薪金要求就比较科学了。一个合理的薪金要求，会帮助你找到一份好工作。

第一章 简历（8）

■ 2008年10月30日 对以前所做职位的描述

费劲儿地看、更加费劲儿地看，可是我还是看不明白，这个人简历中所描述的工作究竟是什么。看这样的简历就像雾里看花、水中看月一样——朦胧、模糊、费心，还要加上猜测，可还看不清对面是什么花，水中的月是否圆。对以前的工作描述是简历中很重要的一部分，可是有些人就是写不明白，云里雾里乱写一通，也不知道以前是没干什么具体的工作，还是根本就没有什么工作经历，简历是编造的。总之，看到这样的简历就很让人头痛。

有些人这样描述自己曾经做过的工作：与部门负责人共同负责工作计划的制订和执行，定期检查工作计划的落实情况。看着这样的简历非常让人纳闷，究竟制订哪方面的计划，既然计划制订出来了，又由哪个部门去执行?

还有某个应聘市场部的人，我看了半天他的简历，硬是没有看出来这个人在他原公司是做什么的，只看到这样几行字：由于我工作努力，开辟了很多市场，为公司赚取了大量的利润。可是你根本判断不出他究竟是做什么产品或服务的。两个不同的公司，产品肯定是不同的，做市场的方式也会大相径庭，既然不知道这个人曾经做过什么产品，那么这个人可用吗?

尤其是在招聘公关部工作人员时，他们的简历更是五花八门，有的人写道：在公司负责危机公关。可是一看工作经历却没有具体写究竟做过哪些危机公关。从简历表面看，他的工作似乎很热闹，既做这个，也做那个，可是具体究竟处理过几次危机，却没写清楚。

甚至很多人在工作经历后面还注明任此职务时的证明人。对于新公司来说，他们连你是谁都不认识，对你的证明人不就更不认识了嘛！你所写的证明人不就等于子虚乌有吗？所以，详细地描述出你所做的具体工作比什么证明人要强百倍。尤其是要写清楚你曾经处理过

哪些具体的事情，如果不牵扯以前公司的商业秘密，完全可以说得具体一点儿；即使牵扯到原公司的商业秘密，也可以对去掉秘密的部分进行稍微详细的介绍。这样，可以让新公司很快地了解你。

■ 2008年11月2日 地域偏见

有些人投递了很多简历，却很少接到面试通知，也许他会认为自己不优秀，或者是自己的简历写得不够好。其实，都不是，就是他的户籍，也叫出生地影响了他找工作。看到这儿，你可能会感到非常奇怪，我的户籍招谁惹谁了，怎么还能影响自己找工作呢？是啊，你的户籍就是惹着一些人了。

最近，报纸上报道了有的企业招聘时不招聘××地方或者※※地方的人。由于这种举动甚至还惊动了相关的政府部门，闹得沸沸扬扬。其实这就是地域偏见，没什么可奇怪的。地域偏见几乎每个人都有，南方人看不惯北方人的粗犷；北方人瞧不起南方人的计较。因为每个人都习惯了自己地域内为人处世的方式，这是从小长大的环境决定的。

在招聘的过程中我自己也有这样的地域偏见，自己心里明明很清楚这是不对的，但是一看到那个地方户籍的人（有偏见的地方），就不由自主地将其排斥在招聘范围之外了。

我一直认为：一方水土养一方人，每个地方的人都带着这个地域的烙印。如果你曾经接触过这个地方的几个人而没给你留下好印象的话，也许你对这个地域的人就会心存芥蒂。以后你就会小心面对了，这也没什么错儿。世界之大，总有一些地域的人是可以意气相投的，而另外一些是不相投的。

第一章 简历（9）

有一次，我试图改变这种以地域看人的坏毛病，于是就通过面试录用了一个××地方的人，结果却给这个部门的其他员工带来了麻烦。平时，他们中午出去吃饭都是将手包等一些东西随便放在桌上的。一听说这个人是这个地方的人，大家中午吃饭时都将手包随身带着，其他的东西都收拾起来，不再随便放东西了。知道了这件事儿，我无奈地摇摇头，以后就不再录用这个地方的人了。

前一段时间，我帮助一个朋友谈招商引资的事儿，投资商是一家美国公司，这个公司的总裁助理（当然是中国人）竟也提出："你们以后用人也不要用××地方的人"的要求，并当场为我们讲了一个故事来说明为什么不要用这个地方的人。其实，他也只用过一位这个地方的人就对这个地方的人产生了很大的偏见。所以，不管是什么地方的人都应该为了自己家乡的其他人着想，在外乡人面前留下一个好印象，否则所有的这个地方的人都要"沾光"了。

有些东西很难一下子就改变，有些观念更不容易转变，所以当你没有接到面试通知时，也许这并不代表你不适合这份工作，只和你的出生地有关而已。但请不要气馁，再换一个没有成见的公司岂不更好！

■ 2008年11月3日 一人投多职位

这次公司招聘了3个职位，有的人就应聘了3个职位，而且从投递时间来看每隔几分钟就发出了一封邮件。我真不明白，他（她）究竟对什么工作感兴趣？想干什么工作，这种人是不是压根儿就不知道自己能干什么呢？他（她）知不知道这种投递简历的方式会给招聘单位留下什么印象？是否会影响到他（她）找到满意的工作呢？

从政府公布的数据看，2009年毕业的大学生有数百万人面临失业，也就是说一毕业就失业了。中国是一个发展中国家，需要大量的人才，难道真的到了连大学毕业生都大批失业的境地了吗？中国人的

素质真的提高到连大学生都不能找到工作了吗？可以肯定地回答：“没有！远远没有！”但是，为什么会出现这种状况呢？其实原因很简单，他们没在上学期间做好职业规划。

我曾经就“一人投多职”的问题问过一些人：“你为什么投递了多个职务？”对方回答说：“我什么也没想，看到招聘的职位就一股脑儿地投进去了。”“这样公司对你们的印象会不好，知道吗？”“不知道。”“你们在学校的时候老师不告诉你们找工作应该注意什么吗？”“没有，从来没有过。你今天说起我才知道。”呜呼哀哉！这就像一个军事指挥员连起码的军事常识都不懂还要指挥战斗一样，只有打败仗的份儿了。

我以前有一个同事，已经博士毕业了。当我们探讨起这个问题时，他也感慨地说：“别看我都博士毕业了，但在找工作方面我也不知道应该注意什么。”

说了很多题外的话，其实话说回来，还是要认真衡量自己的兴趣、爱好和能力，认真地投递一份简历。你在重视、尊重别人的同时，也可以获得别人对你同样的重视和尊重。

■ 2008年11月4日 奇怪的名字

还真是奇怪，我看到简历的姓名一栏里竟写满了字母，按照汉语拼音拼写，拼不出是什么姓名；按照英文拼，也拼不出姓名。这个人是什么意思？为什么会留下这样的名字？有的人倒是留下姓名了，可是姓名一栏却这样写着：心理专业应用性人才。

看到这儿，是不是连你也觉得这个人很奇怪。是不想认真地找工作？还是怕别人知道他的名字？反正不知道怎么回事儿，有的人就留下了这样的名字。每当看到这样的简历，虽然他的条件很好，我因为不知道他的名字，也就只好放弃了。

还有一位女士，竟然称自己为某女士，让人有点啼笑皆非的感觉。如果你说她找工作的态度不认真，但是她还非常仔细地介绍了一下自己应聘这个工作的种种优势；如果你说她认真，又不明白她为什

么只留下了姓氏而没有留下名字。这样的简历真让人非常犹豫，我拿着笔考虑了足有5分钟，竟没有下定决心通知她来面试。因为我不知道应该怎么称呼她。

第一章 简历（10）

如果你是一个真想找工作的人，在投递简历的过程中千万注意不要吝啬说出自己的名字。每个人来到这个世界，父母做的头一件事儿，就是为我们取一个名字，以此来区别我们与别人。所以名字就是让别人来叫的，也没有什么可保密的。当一个人觉得连自己的名字都保密的时候，也许要找心理咨询师来疏导一下了，帮助自己判断一下是否出现了什么心理问题。如果不想找工作，那么就将时间用在比较有意义的事情上去，不要为了这些无谓的事儿耽误自己的宝贵时间了。

也许还有一种可能性，这个人就是“聘托”。他知道当“聘托”会影响自己的信用，又想赚取当“聘托”的钱，所以只好以莫名其妙的字母来代替自己的名字了。如果真是这样，倒不失为一种两全其美的办法。这种办法其他的“聘托”也可以学习。同时，这样也给了招聘企业一个识别“聘托”的办法，让招聘企业节省了很多精力和资本，应该提倡！但是，不知道招聘的网站会不会答应?

■ 2008年11月5日 不注明居住地

可能是由于疏忽，有些人在简历中不标注现在的居住地，当通知面试时才知道此人不在本地居住，这给招聘单位带来了一定的麻烦。其实，现在的居住地是一项很重要的内容，有些招聘单位可能急于聘人，为避免面试不方便，所以不招聘公司所在地以外的人。

我个人认为，还是在本地应聘比较方便，或者你想在什么地方工作就到当地去居住。虽然现在的通信手段比较发达了，但是通过视频面试还是没有见本人面试来得方便，判断一个人也不像当面那样准确，所以很多单位还是以当面面试为准。

还有的人标注的居住地不准确，看了半天也不知道现在这个人是在户籍所在地，还是在上学的学校所在地？要通过电话才能知晓。如

果应聘的人能够将这些工作做得周全一点儿，就会给招聘单位带来很多方便。与人方便，就会与己方便，招聘单位会非常感谢的。

甚至有的人标注了要去工作的城市，而投递简历的公司却不在他想去的范围内，真不知道这样的人是怎么想的，很让人费解。

这些虽然都是细节，却可以判断一个人的心是否细致；或者看一个人是否认真对待自己的工作。也许，原本这个单位不想招聘外地人，但是由于这个人给招聘单位留下了很好的印象，招聘单位也会力所能及地为应聘者提供机会的。

人们常说“成败在于细节”，这句话非常有哲理性。人们往往在重大的事情面前都会非常注意，而在细节面前掉以轻心，使本来能够圆满完成的事情毁于一旦。但是，怎样拥有细致的心态，那就属于另一门学科的问题了。

■ 2008年11月6日 教育经历

今天又有一个意外的收获，一个应聘的人在教育经历一栏里把学校写得非常清楚，可在填写专业时，竟然只写了两个字：“理科”。真让人哭笑不得，他亏得填写的是“理科”，如果填写的是“理工科”，我还得困惑半天：究竟是“理科”，还是“工科”？但就是“理科”这两个字，也让我疑惑了很久，这个人究竟是学的什么专业啊？特殊专业？还是学的保密专业，为什么弄得这么神秘啊！

也许他应聘的职位与专业无关，所以懒得将专业写上，但是如果不写上专业，让人觉得这个人似乎在说谎，好像他压根儿就不是这个学校的学生，否则怎么连专业都不知道呢！招聘单位会产生很多疑虑的。所以，为了给人留下一个好印象，最好将专业标注上。

第一章 简历（11）

还有，现在有很多学生毕业一找工作就与所学的专业没有关系，甚至一些硕士研究生也存在这样的情况。我感到很可惜，几年的专业学习“白瞎”了。这不仅耽误了美好的青春时光，甚至会给自己找工作设置障碍，有哪个企业愿意招聘一个既没有工作经验，又没有相关专业知识的人呢?

也许这个将专业写成“理科”的人就是怕自己既没经验，也没有相关专业的知识，不好找工作，所以就来了一个非常“好”的创意，将这个“难题”“轻而易举”地解决掉了。这种解决问题的思路还别说，真“值得提倡”。

假如每个人从高考报专业开始就知道自己喜欢什么工作，愿意在哪些方面发展，有针对性地选择专业，将爱好和事业结合起来，那么成功的路将是便捷的。但是，很多人走了弯路，而且很多家长也逼着孩子学习自己不愿意学习的专业，甚至替孩子做主报专业。唉！真不明白，这些家长是怎么想的，悲哀！

有时候，我自己也在思考一个问题：现代人为什么“三十而没立起来”呢？当然造成这种结果的原因是复杂的。但是，我坚信：兴趣和专业不能统一就是原因之一！时间是有限的，学习是无限的。一个人不可能将人类的知识全部掌握，让有限的生命投入到能够成就事业的学习中去吧！

■ 2008年11月7日 工作年限

很有意思的是，一个刚刚二十二三岁的人，工作年限已经8年了。我怀疑这个人是填错了简历，如果按照他填的年龄做计算，他十四五岁的时候就开始工作了。这在现在的国情下怎么可能呢？不是雇用童工吗？可是，不仅是一个人这样，有很多人都这么填写简历，只是这个人的错误比较“严重”而已，其他的人有二十一二岁工作三四年的；二十四五岁工作六七年的。更奇怪的是，下面还标注为：应届毕业

生。为什么会出现这种现象呢？这明明是谎话！招聘的人也不是傻瓜，怎么能看不出来？

我百思不得其解，明明是应届毕业，为什么要填写这么长的工作年限呢？就是每个学期都实习，时间加起来也不会有这么长啊。何况，实习应该用月份来表示，不应该用年来计算啊。

每每看到这样的简历，我就几乎不假思索地删掉了。我的第一感觉就是，这个人没受过什么教育，可能高中没毕业就开始工作了。这么低的学历，我当然不会看好，所以这个人自然就被淘汰出局了。即使这个人工作以后参加了什么学习，也让人觉得受的不是什么正规教育。该学习的时候工作，该工作的时候学习，这个人怎么总是安排不好自己的时间，将生活弄得一团糟呢。当然，也许有客观条件不允许继续学习的人，但这部分人毕竟是少数。

可能这么填写简历的人是为了营造一种有很多工作经历的“繁荣”，让招聘单位觉得：这个人有这么“丰富”的工作经历，一定有很强的工作经验。每个单位都愿意招聘有工作经验的人，所以他就会被录取了。他的愿望是好的，无可厚非，但是得到的效果与他的愿望可能正好相反。我想，任何一个人力资源部的负责人都不会给这样的人面试机会的，除非这个公司见人就招，没有招聘标准。

这么填写简历会给人不诚实的感觉。诚实是现代社会越来越重视的个人信用指标，如果不重视这个问题，一旦在别人眼里失去起码的信任，就会失去很多机会，这不仅是找一份好工作的问题，还会在其他方面错失良机。还有一点特别值得注意，一旦养成了不说实话的习惯，那么在生活和事业中可能失败的几率会提高。所以，为了对自己负责，在填写简历时要认真哦！

第一章 简历（12）

■ 2008年11月8日 目前薪金

格式化的简历有这样一个项目，就是目前年薪。顾名思义，这就是指你现在每月赚多少人民币。但是，我看到应届毕业生在填写这个项目时多少有点儿为难。不填吧，有这样一个项目；填吧，应届毕业又没有工资。即使有工资，充其量也就是个实习工资。如果填少了，万一以后工作的单位按照这个标准发工资就不划算了；如果填高了，怕人家不相信。究竟应该怎么填呢？是填还是不填呢？

我个人认为，这个问题很好解决，就是一定要填。但是填写时要有艺术性，可以在填写完目前年薪时在后面加一个括号，括号里写上“实习工资”。这样填写，可以证明自己已经有工作经验了，而且可以赚到工资了。如果你的“实习工资”相对比较高，那么可以让用人单位觉得你是一个非常优秀的人才。以后这个单位雇用你，这就是一个月薪参考的标准。如果你的“实习工资”相对较低也没有关系，要如实填写。用人单位也可以了解你的基本情况，可以按照你的实际能力为你安排工作和工资。

千万注意，不要有意识地将自己的“实习工资”填得高一点儿，如果认为填高一点儿可以让用人单位给你一个高的工薪，那就大错而特错了。因为任何一个企业用人都会根据个人的能力来发工资，如果你的能力不够却非要装成能力很强的样子，那么在以后的工作中你就遭罪了。因为交给你的工作你可能很难完成，即使能够完成，也比别人用的时间长或者感到吃力，很快部门负责人就会发现这个问题。当企业觉得“物无所值”的时候，你就会被“炒鱿鱼”了。

但是，也不要由于没有信心而有意识地将自己的“实习工资”填低了。填低了，企业会认为你的能力比较低，所以才挣这么点儿工资，一是不愿意录用你，二是即使录用你，也不会给你开太高的工资。

还有，如果自己在实习时没有工资也不要瞎填，就坦率地在“目前薪金”后写上“没有”二字。千万不要觉得不好意思，因为说了实话，企业会觉得你很诚实，所以不仅不会对你有什么不好的印象，而且会使你给企业留下很好的印象。如果这个企业招聘的就是应届毕业生，那么你就是一个可以优先考虑的人选。很多人就因为做人的原则让企业放心，所以很快就会找到一个称心如意的好工作。

■ 2008年11月9日 求职意向

这里所说的求职意向就是应聘者所愿意或者想干的工作类型。比如，网络编辑、销售、公关、技术、管理，等等。但是在这个环节上，往往会出现以下的错误：应聘者的求职意向与招聘单位招聘的职位不符，或者应聘者投递简历欲求的职位与他自己的求职意向不一致——胡乱投递简历求职，或者忘记了自己在简历里曾经写的求职意向是什么，看到一个认为比较好的职位就投递简历了。这些问题让看到简历的人会感到很困惑。

究竟这个人喜不喜欢这个工作呢？喜欢，求职意向里没有；不喜欢，却把简历投递进来了。我想，当一个人制作自己的求职简历时，一定是经过深思熟虑才挑选了自己比较喜欢或者自己能够胜任的工作的。当求职意向与投递简历欲求的职位发生矛盾时，说明什么呢？

对于这种现象的发生只有一种解释，就是求职的人对求职这件事并没有引起足够的重视，应付了事。可能我这么说有很多人不服气，找工作是关系到自己生存的大事，怎么能不重视呢？事情的可怕之处就在于此，一个关系到自己生存的大事都没有引起求职者的高度重视，那么什么事情能够引起这个人的重视呢？如果交给这个人一件工作他能够认真完成吗？会不会也应付了事？企业敢录用这样的人吗？

所以，每个微小的细节都是企业考察一个人的依据，千万不可掉以轻心。

很多人不理解，企业这样是不是太挑剔了？哪个人会注意那么多细节啊，如果按照这些要求是不是很多人会找不到工作？对这个问题

的回答是肯定的，对，就是因为粗心，可能使原本可以找到更称心如意工作的人，没有找到可心的工作，让自己不得不增加跳槽的频率，既浪费了时间，又打击了发展事业的自信心：是不是自己不够优秀，才没有找到好的工作？这样时间越长，就越会打击自己的自信心。其实你很优秀，只是可能在投递简历时被一件意外的事情打扰了而稍微粗心了一点儿，没有发现企业所招聘的岗位与自己的求职意向有一点儿差别。

第一章 简历（13）

总之，在投递简历时请反复告诫自己：成败在于细节。检查一下填写的简历，尽量避免这类错误的发生，很快你就可以找到一份满意的工作了。

■ 2008年11月10日 社会实践

对于应届毕业生来说，可能有的学校没有安排实习时间，所以毕业生所参加过的社会实践对找工作将具有非常重要的意义。但是，一定要在简历里将参加过的工作填写在社会实践一栏里，千万不要填写在工作经历一栏里。因为社会实践的时间比较短暂，如果填写在工作经历一栏里容易让人产生错觉，甚至感觉这个人怎么哪个工作都只待很短的时间呀?

作为学生，在选择社会实践的时候一定要选择一些自己比较感兴趣的工作去做。因为，在报考专业时由于对所学专业的不了解，可能学习专业课以后发觉自己并不喜欢这个专业，那么社会实践时你所选择的职业就非常重要了。招聘单位会根据你所从事的实际工作来了解你是否有相关工作经验，并考虑是否录用你。所以社会实践时的工作选择也是十分重要的。如果你既不愿意干本专业的工作，又在社会实践中没有选择自己喜欢的工作，那么你将很难找到一份可心的工作。

现在，很多学生在选择社会实践时只注重赚钱的多少，根本不注重自己的兴趣，致使很多人毕业很久了还找不到可心的工作，经过几年的“闯荡”还是不能在事业上有所建树。其中，主要原因之一就是因为他的兴趣与事业不能很好结合。

尤其有一些大学生热衷于将当家教当做社会实践，假期时奔波于各个家庭之间，忙于赚钱。但是没有人考虑，除了赚钱以外事业是不是更重要一些，这份社会实践能不能为自己的事业做些铺垫呢？当然，赚钱本身没有错，尤其对那些生活困难的、需要勤工俭学的学生

来说更没有错误。但是，将自己的事业融在社会实践中，早考虑、早准备更是重中之重！

当然，对那些经常参加一些志愿者工作的学生，企业会比较看好。因为通过这些可以判断一个人的道德水准，有哪个企业不愿意招聘道德水准高的人呢！同时，经常参加社会公益活动的人可以极大地提高情商，使自己养成服务社会的习惯，这些对自己的社会化进程可以起到不可估量的作用。

■ 2008年11月11日 培训经历

对于毕业后不愿意干本专业的人，或者本专业的理论学得较多而实际操作能力较差的人，已有的培训经历就显得尤为重要了，因为这是企业录用你的资本。如果你对本专业的工作不感兴趣，又不愿意参加一些培训，那么找工作的难度系数会增加很多，生活的道路也会变得“多灾多难”了。

选择所参加的培训内容也很重要。有些人在第一次选择专业时，由于不懂就没有选择好；第二次选择所要培训的内容就要慎重了。兴趣是成功的基础，一定要将事业和兴趣结合起来，才会尽快出成绩。

说到培训，我倒是建议每个人都要参加一些素质方面的培训，尤其是提高情商的培训。很多人由于不会交流、不善于交流，不会表达、不善于表达而失去了很多机会。人与人之间的智商相差无几，但人与人之间的情商有时候有天壤之别。

现在，有一些培训完全是为了应付考试，考取什么几级证书之类的培训，但是这些证书并不能代表一个人的能力和水平，真正的能力还要到实践中检验。很多人是证书收集爱好者，考一个证书，再考一个证书，盲目得很，这样不仅浪费金钱，而且浪费时间。最好的培训，应该是在工作中能够用得上的知识，没有这个知识工作就吃力，有了这个知识就可以使工作应付自如，参加这样的培训才是有意义的培训。

有针对性地参加一些培训以提高自己的知识与能力还是很有必要的。也许，这就是你成功的开始。抓住机会，胜利属于自己。

第一章 简历（14）

■ 2008年11月12日 考取的证书

拥有一些证书很有用吗？我不敢说都没用，但是我们在招聘心理咨询师的过程中已经非常强烈地感觉到：有些具有二级、三级心理咨询师证书的人根本不会做心理咨询！因为很多人是学习的巨人，应用的矮子。很多行业的证书主要在于应用，而不是为了考一个证书，一个证书并不能说明你是一个合格的应用者。尤其作为心理咨询行业，如果对来咨询的人进行了错误的指导，不能解决问题是小事，若造成了严重的后果，那就很可怕了。比如，可能会使来咨询的夫妻离婚，或是使有抑郁症的人自杀，又或是将很多原来没患精神疾病的人送进精神病院，等等。这些不仅会造成病人本人的痛苦，甚至会造成一个家庭的不幸，尤其会让家庭中的孩子受到伤害。

所以，既然考取了证书是为了从事这项工作，就一定要达到真正的合格。可能很多人会说：既然国家给我发了证书，那就证明我一定是通过考试了，否则怎么能给我证书啊！在此，我只想强调一句话：别人的水平怎么样你可以不知道，自己的水平有多高自己心里一定要清楚，这样你才会使自己对要学习的内容和考取的证书有一个清醒的认识。只有认识清醒了，才会知道自己应该学什么，才能明白自己前进的方向，才能让自己尽快成才。

■ 2008年11月13日 自荐信

在我即将结束本章写作的时候，却看到这样的一封自荐信。看完这封自荐信我感慨良多，现就将这封信原封不动地（当然学校名称要保密）转载到这里，就连题目“自荐信”都取自于原信。先看完这封自荐信我们再来分析一下其中存在的问题。自荐信如下：

尊敬的领导：

您好！

首先感谢您在百忙之中阅读此信。

我是即将毕业的××学院××届本科毕业生。在即将叩响社会这扇大门时，我怀着无比真诚和高度的责任感把我的人生向您靠拢。四年的大学生活使我树立了正确的人生观、价值观，形成了热情、上进、不屈不挠的性格和诚实、守信、有责任心，以及有爱心的人生信条。四年，厚积薄发的四年，给我的“轻叩柴扉”留下了一个自信而又响亮的声音。

多一份耕耘，多一份收获。在将近四年的大学学习生活中，我不仅很好地掌握了本专业的相关知识，也学习了计算机网络等方面的知识。短短的四年，我学会了很多，也知道了很多。在日趋激烈的市场竞争环境下，为了生存，在瞬息万变的年代中，为了上进，我不懈地努力，不断地追求。因为我从小相信：成功属于勤者。

诚实做人、塌实做事是我的人生准则，复合型知识结构使我能胜任社会上的多种工作。在莘莘学子中，我并非最好，但我拥有不懈奋斗的意志，愈战愈强的精神和塌实肯干的作风，这才是最重要的。

“知遇之恩，涌泉相报”，诚望贵单位全面考察我的情况，若能蒙您垂青，我将深感荣幸，并在日后工作中不懈拼搏之劲，不失进取之心，恪尽己能，为贵单位的事业奉献一切！

最后祝贵单位事业蒸蒸日上，全体员工健康进步！

无论录用与否我都很感激贵单位给我这个机会，希望能得到您的垂青使我能有机会为这个集体添砖加瓦，敬盼回音！

此致

敬礼！

第一章 简历（15）

我将这封信看了几遍，也没看明白他究竟想应聘什么职位，也不知道他学的是什么专业。我很想请他面谈，可是也没有联系方式，因为除了这封自荐信，再没有别的附件，也没有其他的附言。但是，有一点我看明白了，就是他的文笔非常不错，而且陈述也非常让人感动。但是，我没有欣赏的感觉，相反倒有点儿悲哀的情绪在心头萦绕着。正如他所说的，四年，大学四年啊，怎么就能写出这样的一封自荐信呐！这封信真是：该说的都没说，不该说的都说了。这样的求职信，可能很难找到工作！

■ 2008年11月14日 建 议

今天，我遇到一位朋友，他问我："你前面说了很多应聘人员存在的问题，那么究竟应该怎么做才能顺利通过简历关，而进入面试关呢？"听了这样的问话我有点儿无言以对，这么简单的道理是不是需要再重复一遍：剔除存在的问题不就达到简历所要求的标准了吗！这还需要特别强调吗？再说，我已经在问题的下面提出了具体的建议，只要照着做就可以了。但是，这位朋友还是希望我能够进行一下总结，免得大家看完了脑袋还是一团糨糊。好吧，为了让应聘的人能够找出捷径来，我还是"多此一举"，进行总结性"发言"吧。

首先，在制作简历时要充分了解自己能够干什么和自己能够胜任什么工作；其次，仔细寻找相关行业的企业信息并了解企业的一些你想了解的信息；再次，阅读企业欲招聘人员的条件，看看自己哪些条件与企业的要求是一致的；最后，如果觉得自己的条件很适合这个企业，就将简历投递过去。

简历的制作也很简单，就是把应该填写的项目填了，不应该填写的不要写，就可以了。可能有人又要问了：哪些该填，哪些不该填？简单的一句话概括：能够说明自己优秀的项目就填，不能够证明自己优秀的就不填。现有的项目不能完全表现自己的，可以附言或者留

言，但是附言或留言一定要与企业招聘的职位有关联，如果没有关联宁可不写。

我听朋友说，很多人投递了很多份简历，却一次也没接到企业的面试通知。然后他们就在研究：每个企业接到的简历都很多，招聘官不会各个简历都看吧，是早晨投简历招聘官看得多，还是晚上投简历招聘官看得多？其实，招聘官的工作就是招聘人才，任何一个招聘官都不会放过任何一个得到人才的机会，所以每个简历招聘官都会看。能够引起招聘官注意的是应聘人员的能力。如果你制作的简历能够充分将你的优点表达出来，你的面试机会会提高很多。

在填写简历时还有一个特例，就是学法律的人尽量要寻找一个与本专业有关的工作，否则一般的企业都不愿意雇用这样的人。你想，谁愿意天天面对一个对法律精通的人呢？企业万一有什么做得不到的地方，那还不是自找苦吃！

认认真真做一份求职简历是你走向事业成功的第一步！

第二章 面试（1）

■ 2008年11月15日 诚信与守约

每次通知面试，大概能来通知人数的50%。为什么会出现这样的情况我也不得而知。

我大概估计一下这些人不来的原因，一是可能由于盲目大批量投递简历，所以各公司的面试时间安排到一起了，发生了时间冲突；二是可能是“聘托”，压根儿就不想来；三是可能临时发生了点儿事情，难以脱身，所以没来面试。但是，我认为，不管是什么情况，最好打声招呼。因为这关系到一个人的做人原则问题，同时也体现了一个人的修养，而且也给自己留了一条退路，万一到别的公司没有面试成功，还可以与这家公司再约定面试时间。因为你提前打了招呼，在别人心目中留下了好印象，所以完全可以争取到更多的机会。

其实，就是你压根儿不想来面试，在公司通知你面试时也可以明确地告诉人家。这样大家都遵守诚信原则，都会很开心。

还有一种人，面试已经通过了，公司通知他来上班，他答应得很好却没有来报到。这样的人特别让人感到可恶。因为，人事部门做了大量的工作，最后敲定了他，通知他时，他也答应来。可是……唉！这些人素质怎么这么差呢？但是换一种角度看，这也是一件好事，否则录用他的公司很快就要后悔了，因为他的素质太低了。

有时候，总是想发一点感慨：现在的人都怎么了？为什么很多人不能自律？难道没有约束就一切可以随心所欲了吗！每个人受教育的目的究竟是为了什么？如果通过高等教育的人都不能自律的话，那么国民素质什么时候能提高上来呀！希望每个人为了不给母校丢脸，最好尽快地提高自身的素质，别因为一个人的缘故为你的母校丢脸！

■ 2008年11月16日 面试前的准备

因为最近面试的人很多，所以如果是面试同一工作的人，我基本上是一起面试。因为我们公司招聘人员的录取是要在培训和考核以后

才能决定，所以面试主要是介绍招聘职位的工作性质、范围和形式。

每当我介绍完情况以后，有准备的人会问出一连串的问题；没有准备的人，一句话、一个问题也没有。如果不是经过培训来录取的话，我一定会录取那些能够问出很多问题的人。因为这些人事前做了很多准备，甚至能够提出很尖锐的问题，如果我不是很有准备的话，连我都会被问住了。虽然每每遇到这样的人我都感到紧张，但是心里的欣喜却是实实在在的，我希望与这样的同事一起拼搏、一起成长。

如果你想得到一份既感兴趣又薪水很高的工作的话，面试前的准备工作是很重要的。现在很多人在来公司面试之前连公司是什么类型的企业都不了解，甚至很多人连自己应聘的职位都“记不清”了。这样的人即使能够找到工作，也不会是一份可心的工作。因为一个正规的、有发展前途的公司绝不会录用一个连自己应聘什么职位都不清楚的人。

当今很多找不到工作的人或多或少都存在这类问题。他们不认真踏实地研究自己究竟喜欢干什么工作，对什么职业有兴趣，所应聘公司的情况怎么样，而是热衷于在众多公司之间穿梭面试，最后导致自己疲于应付，不断地失信于人，使很多机会擦肩而过。

有人曾经问：什么是机会？为什么我从来都没有别人那么幸运，没有遇到好的机会？其实，机会对每个人都是平等的，只是当机会来临的时候你总是“到后院倒垃圾去了”，机会沿着你的门前飘过而已。

想很快找到一份既让你喜欢，薪水又高的工作吗？如果想，就扎扎实实坐下来“做功课”。功课做好了，工作就有了。

第二章 面试（2）

■ 2008年11月17日 底薪与责任

在面试时，我已经好几次听到如下的一句问话了，很令人反感。这句话就是“这是无责任底薪吗？”无责任？什么意思？难道企业花钱雇一个“大爷”养着，一天什么事儿都没有，企业只给发工资吗？如果是这样，那么老板的脑袋不是“进水”了，就是被虫子“咬”了。企业给你发工资，一定是让你完成某种任务或负起某种责任的，没有一点儿责任怎么可能呢？

其实，我明白这些人想问的是什么。他们想了解的是，如果做市场工作，在没有完成定额的前提下是否会影响工资收入。但是，这样的话从他们嘴里问出来时意思就全变了，让人觉得很不舒服！真不知道这个“无责任底薪”是由谁发明创造出来的！

责任与薪水是有某种必然联系的，绝对没有无责任的薪水，也没有无薪水的责任，除非有一方是在做公益事业，那么可能会有无薪水的责任，但是这样的情况决不会发生在招聘的企业中。所以，希望能够找到一份不承担责任的薪水的人，最好就不要找工作了，这纯粹是懒汉思维!

可能很多人不愿意听这样的话，认为企业只要聘用我，不管我能否为企业带来效益，企业都要无条件地发给我工资。当然，这也是《劳动法》规定最低工资标准的意义所在。但是，市场是企业生存的命脉，如果所有做市场的职工都这么想，没有人给企业带来效益，那么企业迟早会被拖垮的。也许你会说：拖垮了企业与我何干？当然与你有关系，企业垮了你就需要重新开始找工作了。也许你不在乎重新找工作，但是在不断找工作的过程中你耽误了自己的时间，最终导致自己一事无成。有很多人年龄已经很大了，与他一起工作的人已经做到经理的位置了，可是他还是普通的工作人员。所以，这样做的结果是既耽误了企业，也耽误了自己。这种损人不利己的事儿最好杜绝！

俗话说："拿人钱财，与人消灾。"如果不能为人家"消灾"（带来效益），那么就不要拿人家的钱财了，否则拿了钱财也不会安心的。

■ 2008年11月18日 相信与怀疑

今天又非常生气，本来我是招聘官，结果，却让被面试人的无礼惹得非常生气。

不知道这已经是第几轮的面试了，我仍然声嘶力竭地介绍着情况："……我们这个建议，已经通过人民代表大会和政协会议以提案的形式提交上去了，得到了两会的高度肯定……"

"对不起，能把你们的提案给我看一下吗？"一个面试的先生打断了我的话。

我愣了一下，转过头看了他一眼。其实，这不是什么秘密，完全可以看。但是，这人的怀疑的语气令人非常不舒服，于是我对他说："可以看。但是，你看的目的是什么呢？"对方毫不客气地说："是为了证实你说的话。"我也不客气地说："我之所以介绍得这么详细，是为了你们能够尽量多地了解你们将来要服务的公司，并不是为了打消你的怀疑。你应该在来面试之前就尽可能多地了解公司的情况。如果你有什么怀疑，就不要来面试了。"

听到我不客气的回答他也愣了一下，然后说："我不是对公司有什么怀疑，只是想我们相互之间多了解一些。这也是为以后能够好好工作打基础嘛！"

本来，我把文件拿给他看也就是举手之劳，但是我没给他，也不知道什么想法在作祟，反正我很不高兴，后来我们也没有通知他来参加培训。

第二章 面试（3）

要找一个可心的工作，想将这个公司的情况了解清楚，这原本是无可非议的事情。但是，以这种质问性的口吻寻找答案已经伤害到别人的感情了，所以别人也不会让你达到目的。哪有这样当着别人的面怀疑人家的呀！

如果在面试时遇到可以进一步了解公司情况的机会一定要把握好。比如，可以这样问："如果方便的话，可以让我们看看有关文件吗？使我们了解得更细一点儿，也许可以为公司出主意呐。"这样对方就会很乐意提供有关文件，达到目的的一致性。

或者，换一种你认为合适的方式，主要要以尊重别人为前提。因为，如果你尊重了别人，别人也一定会尊重你。只有双方之间的相互尊重，才能制造一个和睦的氛围，在和睦的气氛下，双方才会平心静气地交谈。这样，双方才会进一步加深了解，达到共赢。

中国有句俗语叫做：敬人者，人恒敬之。尊重别人就是尊重自己。学会尊重别人，也是对自己最大的尊重。

■ 2008年11月19日 习惯与适应

今天面试的人安排得比较少，所以我与面试者进行了比较轻松的谈话，主要以聊天的形式来了解面试者处理问题的能力。可是，在与一位先生谈完话后，他竟奇怪地问道："你的面试怎么跟别的公司不一样啊？"我反问道："怎么不一样了？"他说："有的公司在面试时不停地了解我在别的公司的工作情况，还问了很多问题。可是，你在与我聊一些家常话，而且还向我介绍你们公司的情况，并没有问我很多问题呀！"听了他的话，我乐了。我告诉他："每个公司是不一样的，面试的形式也会根据招聘官的习惯而不一样。但是面试的目的是一致的，就是考察人处理事务的能力。"他听了以后，仍然问道："可是我去了很多家公司应聘和面试，他们就是不断地问我问题。如果你不问我问题，怎么了解我的能力呢？"看着他那执拗的样子，我耐心地继续

说："我刚才已经问过你问题了，而且也了解了你以前的工作状况。因为，我已经详细地看过你的简历了，并且通过刚才的谈话也知道了你对一些事情的看法，也基本了解了你为人处世的态度。所以，我想了解的已经基本都了解了，不需要再问你很多问题了。"他不再说什么，但是我看得出他仍然认为我要问很多问题才对。

这么固执的人可能是少数人，但是也代表着一些人的想法。因为，现在很多人不停地跳槽，走了很多家公司，他们已经比招聘官更有经验了。尤其是他们所服务的公司可能比较小，所以特别注重所谓的客户资源。如果你手里有很多客户资源，公司就认为你是一个"人才"，他们并不考察你真正的能力，这也是形成特定的面试形式的原因。如果是一个比较注重公司长远利益发展的企业，公司会比较注重个人的整体素质而不是所谓的客户资源。这样的公司进行面试时一定是想了解一些个人素质方面的问题，肯定与只注重客户资源的公司进行的面试大相径庭。

对于参加面试的人来说，一定要适应各种形式的面试方法，而不是只适应一种形式。在参加面试时，一定找机会多问对方问题，尽可能多地了解面试公司的情况，然后判断这个公司是否适合自己，尤其要了解企业文化与自己的价值观是否一致。如果企业文化与自己的价值观发生冲突，你可能很难在这个公司服务下去。对于面试的形式问题则不必太在意，只要达到目的就可以了。

■ 2008年11月20日 错 位

这是很可笑的面试，事后我们几个同事大笑不已。事情是这样的：中午了，同事们刚要吃饭，"咚、咚"，门敲响了，进来一位年岁比较大的男人。

同事问："先生，您找谁？"

"我是来面试的。"

听了他的回答，我感到很惊讶，今天没有安排面试啊！于是，我问："您面试什么职位？有人通知您吗？"

第二章 面试（4）

“我在网上看到你们正在招聘副总编辑的信息，所以就直接赶来面试了。”

信息倒是对呀，可是……我有些犹豫，没有看过这个人的简历呀，可……人已经来了，于是我说：“请到会议室稍等。”

然后赶紧与几位同事商量：“怎么办？我们先简单了解一下情况，然后再与老板商量，这个职位的人选老板一定会亲自过目的。”

同事们都同意我的意见。于是我说：“小于，你来面试吧!”

“为什么是我？”小于问。

“据我的经验，他一定是那种经常认为老板不听他的工作意见啦，老板没有按他的建议开展工作啦，所以公司才没有达到如何、如何的收益的那种人。所以，我懒得面试这种人。”我说。

小于倒兴奋起来：“真的？那我跟他谈谈。”于是小于转身进了会议室。

果然，就一会儿的工夫，小于回来了。

“哈、哈、哈”，小于笑得前仰后合：“真是跟你说的一模一样。他说他现在是一家杂志的副总编，可是总编总不听他的意见，他有很多好的策划都实施不了，使很多机会失去了。同时，他认为总编的能力太低了，远不如自己。于是，他觉得在这样的单位无法发挥自己的能力与抱负，所以想换一家单位工作。等等。”

听了小于的话，同事们都转而问我：“你是怎么判断的？”我故作神秘地说：“保密。”听了我的话大家不依不饶了，纷纷嚷道：“快说，快说，否则我们将采取‘暴力’了！”真怕大家对我实施“暴力”，我赶紧解开了判断的“秘密”：第一，这个人没有接到面试通知就来面试，这表明他是个很自负的人，他的内心认为自己会很轻松地通过面试的。第二，是通过年龄判断的，此人已经40多岁了，还在不停地找工作，一般的情况下，这个年龄的人已经事业有成了，没有成就事业的人，

一定是有这样或那样的毛病。第三，他来应聘的职位是副总编，对别的职位不感兴趣。总结以上三点，说明这是一个既自负又缺乏自我认识的人，所以这样的人在单位里很难“屈就于”别人的领导，认为别人的能力都在自己之下，所以他才会不停地跳槽，以寻找自己能够说了算且又不需要自己投资的单位。这样既不承担风险，又可以“享受”当老板的感觉。

以上的小故事旨在说明一个问题，就是“对投资者负责”的原则。任何一个投资者都是要承担风险的，如果投资者认为风险大，肯定是不会投资的。所以，任何一个职员都要站在投资者的角度考虑问题，而不是站在自己的角度“说长道短”。中国有句古话：“不当家不知柴米贵。”有些人得到了投资者的信任，手中掌握着企业的“生死权力”，却不能“如履薄冰”般地为企业着想、这样，难免造成投资者和管理者之间的矛盾。所以，作为管理者要学会为投资者着想，不要角色错位，如果角色经常错位，就会发出“我是人才，却无用武之地”的感慨。这样不仅使自己丧失信心，也可能导致自己的心态发生变化，而不太好与别人合作。如果学会换一个角度思考问题，换一个角度去做事，可能会成为一个很不错的管理者。这样对自己、对企业的发展都会有利。

清楚地认识自己的能力和地位是一个职员的基本素质。

第二章 面试（5）

■ 2008年11月21日 忌品评以往

在到一个新单位面试时，不要对你以前工作过的企业“品头论足”。不管你说好还是说坏，都对你的应聘有绝对的影响。如果招聘官问你为什么在以前的企业不做了，最好回答是因为个人原因。千万不要说由于以前工作的单位如何如何不好，你才离开。如果你说了，那么你的面试基本上就失败了。

也许有人会说：我不说不好，说好总可以吧。也不行！即使你说好也会面临面试失败的结局。

到底是说好还是说不好啊？可能有人要糊涂了。没关系，现在，让我们分析其中的原因。

先说好。假如你说以前的企业多么多么好，领导很有能力，职员也很团结、奋进，那么招聘官不禁要问：这么好的单位，你为什么离开呀？是不是你与这个团体不合拍，是一个比较有个性的人啊？

如果说不好。假如你说以前的企业管理很混乱，职员之间钩心斗角，经济效益也不好，企业也没有发展前途，你才选择离开的。招聘官就会想：看这个人，刚离开以前的企业就开始对以前的企业“品头论足”，如果有一天他离开了我们公司，是否也会说我们企业的“坏话”？这样的人不能用！

所以，不管说以前的企业好，还是说以前的企业坏，都会影响你本次的面试。索性压根儿就不对以前供职的企业进行评论，这是应聘者的最高境界。经常对前一个企业“说三道四”是应聘者的一大禁忌！即使有幸被新单位录用了，新的单位也很难重用此人，对自己的前途也会产生不好的影响。

■ 2008年11月22日 面无表情

微笑是每个人都会的表情，可是在与招聘官面对面接触时很多人忘记了微笑。用一副冷冰冰的面孔面对招聘官，会让招聘官心里有

种“三九天吃冰棍的”感觉——冷上加冷。

面无表情的人给人的感觉非常不舒服，给人感觉是拒人于千里之外，像别人都欠他钱似的。其实，从心理学角度来说，面部冷冰冰的人，很多是因为家庭不幸福。因为这个人从来都没有感受到来自家庭的爱，没有感受过幸福，所以根本就不会微笑。而微笑不仅能给自己带来信心，同时也会给别人带来欢乐。

在这里讲一个小故事。有一个人到新单位去面试，由于心情不是很好，他不想给别人带来不舒服，所以就到卫生间面对镜子去练习微笑。正好，这时招聘官也到洗手间，当他看到一个人在练微笑时，心里非常感慨，心想：“如果我能招聘到这样的人该多好啊！”

当这个人来到招聘官面前时招聘官非常惊讶，然后说：“你不用面试了，已经被我们录用了。”在招聘官的心里，这样一个能够为别人考虑的人，企业有什么理由不录用呢?

面无表情的人也许与微笑久违了，都不知道笑是什么感觉了。我们来设想一下，如果你与一个一点儿表情都没有的人进行交流，心里的感觉会是什么呢？你也许心里要问：他没听明白我的话，还是他压根儿没听我说什么，正在自己进行无边无际的遐想呢？要不他怎么一点儿表情都没有啊。总之，面无表情的人是非常令人讨厌的。

记得在上高中期间，我们班的化学老师，每到讲课时就眼睛一直看着我，每讲完一段就问：“听明白了吗？”我只要一点头，他马上就说：“继续往下讲。”同学们都很有意见，可是化学老师说：“没办法，谁让其他同学都面无表情呢。”当时，同学们只是觉得老师偏向，并没理解老师的心情，等到我们也遇到了同样的情况时才知道，面对面无表情的人真的很令人难受。不信的人，可以做一下试验，感受一下当你与一个面无表情的人交流时的感觉吧！我相信，很多人会心态失衡的！

第二章 面试（6）

■ 2008年11月23日 接听手机

面试时，手机响了，接还是不接是摆在每个面试者面前的难题。接吧，不礼貌；不接吧，又怕有重要的事情给耽误了。其实，当你与别人进行正式的谈话时，手机响起来是一种很不礼貌的行为。何况，此时你正在跟招聘官进行谈话，而这个招聘官也许能决定你未来的工作。试想一下，你会在对方心里留下什么样的印象?

凡是参加一些稍微正式的聚会，一定要把手机调到振动状态，这是对一个人基本素质的要求，可惜很多人不懂这个道理。

在我面试的过程中，就有很多人因为手机响起而打断了面试。当然，这样的人一个也没有被录用。甚至，这个人接的电话就是另一个单位的面试通知，当这个人显得有点儿鬼鬼祟祟地出去接电话时，我几乎在用眼光严厉地批评他。我想说："学会尊重人吧，这起码的素质总应该有吧。不尊重别人，就是不尊重自己！"也许，这个人会说："我不能关手机，我同时等待其他公司的面试通知，我要在这面试的海洋中找到自己满意的单位。"但是，非常遗憾，如果你抱着这样的心态，永远也不会找到令自己满意的工作，因为你永远不知道下一个面试单位是比现在的好，还是比现在的差。由于一次过错，可能错过了一次机会，也许这次机会是你人生路途中最重要的机会！

可能有人会说：如果不到下一个单位面试，我就不能比较出哪个单位更好一些。但是，所有的机会和时间都在你的比较过程中丢失了。因为这种比较是没有尽头的。

能够解决这个问题的最好办法就是对自己有一个正确的评价。在没去面试之前，就给自己一个尺度，公司达到自己的标准就完全可以争取这份工作。当然，这些也要建立在你对即将要面试的公司的了解之上，了解的方式就是不要乱投简历，做好投简历前的所有"功课"，有目的投放简历。这样在接到面试通知的时候，就可以自己进行排

序，只参加那些自己认为比较好的公司的面试。一旦去面试，就抱着一定要得到这份工作的决心。这样，自然而然就会关掉手机，让自己全力以赴地来应对招聘官的面试，这样胜算的把握就会极大地加大了。

只有一心一意做一件事情，才会取得成功。也许，你离成功仅仅只有一步之遥，关掉手机，使自己专心起来，成功就来到你的身边了。

■ 2008年11月24日 了解企业

面试的过程不单是企业了解欲应聘人员的过程，同时也是应聘人员了解企业的过程。那么，通过什么来了解企业？需要了解企业的哪些方面？是面试者应该考虑的问题。

了解企业，可以通过以下途径：

首先，用提问的形式来了解企业。可以问一些自己关心的问题。比如，企业是从事什么行业的？是做实体，还是做贸易？是文化公司，还是公关公司？具体经营的业务是什么？公司成立的时间？业务范围是不是逐年扩大的？等等。

通过这些问题的回答，既可以了解企业的工作是否是自己感兴趣的行业，也可以清楚地了解企业的发展形势如何，可以判断出企业是否具有前景。在这里强调一个问题，很多人愿意问这样的问题：企业现有的人数是多少？因为很多人通过人数来判断企业的规模，他们认为企业只要人多了，就一定是大企业，其实这是不对的。所谓的规模大的企业并不一定是有发展前景的企业，也许是表面繁荣，掩盖了企业很多致命的伤痛，繁荣的背后有可能是衰败。所以，要学会通过了解企业的经营项目是否具有唯一性和市场是否具有持续的发展空间来判断企业的前景，只有具有良好前景的企业，才是可以效力的企业。一个人的发展与企业的发展是紧密相连的，如果是具有前景的经营项目，在企业起步时就能加入，那么企业一旦发展起来，你就是元老级

的人物，可想而知，自己一次理智的判断也许能成就自己一生的事业。

但是，在提问的过程中，一定不要问一些企业的商业秘密。因为你还不是企业的一员，很多秘密是不会告诉你的。问一些涉及商业秘密的问题时，会引起招聘官的反感。

其次，还可以通过细节了解企业。比如，在面试的过程中是否有人经常打断谈话？是否有人员进进出出的现象？招聘官是否经常被电话打断谈话？等等。如果存在这样的现象，说明企业不是很正规的企业，可能企业的管理会很混乱。

还可以通过接待应聘者的员工的态度来衡量这个企业的管理是否是人性化管理。比如，员工虽然工作紧张，但是大家都面带微笑，说明他们的工作既紧张，又宽松，这是一个和睦的集体。如果有幸在这样的企业工作，应该是一件令人愉快的事情。记住，用员工的微笑来衡量企业的环境是没错的。

最后，还要了解企业是否签劳动部规定的、正规的劳动合同。一个能够签劳动部规定的正规劳动合同的企业，会是相对比较正规的企业。有人总是不放心地问一个问题：企业给职工上三险、五险吗？有住房公积金吗？如果企业能够与职工签订劳动部的正规合同，那么该有的都会有。这个问题就可以不问了。至于劳动部的正规合同是怎么规定的，每一个应聘者为了自己的利益都应该了解一些。

■ 2008年11月25日 要充满热情

招聘公关经理时，因为一个人的一句话，我就将他留了下来。这样是不是让人觉得轻率？但是，就是因为他的那句对工作充满信心的话，让我觉得他非常合适，是一个不可多得的人选。

不知道已经是第几个面试公关经理的了，看着进来的她我眼前一亮，一种感觉掠过心头：也许就是她了……

果然，随着谈话的一步步深入，我的信心更坚定了。她有着丰富的公关经验，对我们的工作也充满着信心，甚至连经营的理念也是相

同的。她谈话从容、自如，具有亲和力，头脑反应灵活，显得既稳重又大方。但是有一点：她的孩子刚刚三个月大，她能够胜任这么繁重的工作吗?

当这点担心还没有问出口时，她就主动说："请不要担心我孩子还小，我已经做了很好的安排，放心吧，我不会耽误工作的。况且，我孩子喂奶粉，不喂奶，不用我时常在身边。"

我长出了一口气，在心里基本上就定她了。为了稳妥一点儿，我还是说："好的。你的情况我们已经基本清楚了，希望我们能够成为同事。进一步的消息请等我们的电话通知吧，因为我还要向领导汇报。"

企业的公关经理是一个非常重要的位置，也是一个最不好招聘的人选。近来已经面试过很多人了，可是令人满意的几乎没有，终于有合适的人选了，我还要继续面试吗？于是，我问："今天还有面试的吗？"同事说："还有一位先生。""好的，既然来了，就让他进来吧。"我嘴上虽然这么说着，可是心里却想：应付一下了事。

原本是打算应付了事，没有想到，通过谈话相互了解，我觉得这位先生也非常不错，与前一位女士几乎不相上下。尤其，当我告诉他："刚才那位女士非常适合公关经理的工作，而且工作经验丰富。"原以为他听了这样的话会无话可说而感到失望，但是他几乎没有考虑就脱口而出："可是，我会比她更加努力，工作一定比她更加优秀，同时会让您相信自己没有看错人。"听了他的话，我在感到非常意外的同时也感到非常满意，就是他了！我禁不住立即也脱口而出："好的，你明天就可以上班了。"

就这样，因为他的一句非常充满信心的话，就让我毫不犹豫地录用了他。所以，如果在应聘一个职位时，能够对你要从事的工作有信心、有勇气、有能力去做好，那么就告诉你的招聘官，我是最优秀的，这份工作非我莫属。

第二章 面试（8）

在适当的时候表明自己对工作的态度，也是招聘官录用一个人很重要的尺度。很多人，由于对自己未来的工作没有信心，在面试时没有给招聘官良好的印象，所以在不经意间就失去了一份也许很不错的工作。当自己充满自信的时候，也要给别人以信心，别吝啬自己的表达机会，这样才会让自己得到满意的工作。

■ 2008年11月26日 抓住机会

有一次，面试一个网络编辑，几乎让我笑了起来。事情是这样的：这个女孩叫薇薇，来我们公司面试前曾经在另外一家公司做过网络编辑。她各方面的条件都很好，我感到非常满意。于是，向她介绍了本公司的工资待遇。她听了公司的待遇后感到有点儿失望，于是她说："我刚到以前的公司工作时工资就是这么多。可是现在我已经是一个有经验的人了，工资能不能高点儿？"我耐心地告诉她："不管你在以前的公司干了多长时间，到我们的公司是刚刚开始，我还是要按公司的规定先给你定这些工资，如果你的工作令公司满意，很快你的工资就会上调。"她还是不甘心，反复跟我要求：工资能否高点儿。我没有改变决定，毕竟公司是有规定的。于是，她站起来说："那我回去考虑考虑。"我说："好的，考虑好了给我电话。"

送走了薇薇，我继续面试，大约过了20分钟左右的时间，忽然响起敲门声，随着门开了薇薇又走了进来。她走到我的面前说："我准备接受这份工作。"我处在惊讶中半天没有清醒过来，呆了一会儿才缓过神："怎么，这么快你就考虑好了？""是的。因为现在工作太难找了，工资少点儿就少点儿吧。"我望着轻率作出决定的她失望地摇摇头说："你回去等消息吧。"

如果一个人对待事物的态度这么轻率和莽撞，那么她对待工作本身的态度会怎么样呢？她会不会刚刚熟悉了本单位的工作就因为有更好的选择而离开呢？如果是这样，那么企业的人力资本会有损失的。

也许损失的不仅仅是人力资本，可能还要损失时间。在权衡利弊以后，我还是决定招聘一个相对稳定一点儿的人来担任网络编辑。虽然薇薇很想得到这份工作，但是她还是失望了。

机会对于每个人来说都会稍纵即逝；如果不把握机会，机会就会擦身而过。原本薇薇可以毫无悬念地得到这份工作，由于她不善于把握机会，让这次机会溜走了。可能这不一定妨碍她继续找到更好的工作，但是如果每次她都让机会溜走的话，最后她可能既浪费了自己的时间，又没有找到好的工作。没有好的工作也许还不是最重要的，重要的是，可能她的行为会极大地打击她找工作的积极性，进而打击她对待具有激烈竞争的职场的认识，这种认识能改变她对待生活的态度。

要想改变这个现状，就必须在面试之前对自己有一个正确的认识，同时对当前的职场形势有一个充分的了解。这样，你就会在纷繁复杂的事情面前很快地作出一个正确的决定，而不是让机会一次次地从身边溜走！

■ 2008年11月27日 过于挑剔

我告诉同事："通知前两天面试的市场部经理小文上班吧。"同事问："怎么，你觉得小文比较胜任这个工作？""我觉得在这些面试的人中他表现得还是比较出色的。"我回答。"你是不是觉得他口齿非常清晰呀？""他不仅口齿清晰，头脑也很清晰，而且他对开拓市场的工作有浓厚的兴趣。所以，我感觉他很合适，好啦，别问那么多了，通知他上班吧。""好的。我这就去通知。"同事吐了一下舌头，转身走了。

大约过了5分钟，同事就回来了："不好意思，头儿，你看好的小文没有看好你。"我很惊讶，当时面试时他表示非常喜欢这份工作，况且工资是按照他本人的要求，经请示领导才定下来的，他没有不来的理由啊。于是我问："他说为什么不来了吗？"同事说："他说这次面试了很多单位，觉得每家单位都不错，有点儿拿不定主意。"听了这样的

话，我有点儿哭笑不得：听说过有挑对象挑花眼的，还没听说过有挑工作挑花眼的。既然这样，就一切顺其自然吧！勉强不得。

第二章 面试（9）

原以为这个小文不来还要继续招聘，可是没想到第二天刚刚上班，电话铃声就响起来了。我拿起电话，传来了小文的声音："您还记得我吗？我是您面试过的小文。"我感到非常意外，一般情况下不打算来本公司上班的人是不会主动打来电话的，因为没什么事情要说。难道……他要来本公司工作？果然，他继续说："我经过思考，还是决定到您公司来上班。"一时我倒有点儿不知所措，都不知道如何回答他了。昨天刚刚告诉我不来了，今天又要来，怎么这样反复无常？而且我已经跟领导汇报完了，好像是我工作不认真才出现这种情况的。唉！

足足停顿了十几秒钟我才反应过来，他的确是一个不可多得的人才，可是……于是我说："这样吧，我跟领导汇报一下再通知你吧。因为，昨天我听说你不来了，所以已经跟领导汇报了。"听到这些，我明显地感到他有些失望："是这样啊，非常对不起！我昨天没有考虑成熟，所以才那么回答的。其实，我对贵公司的各方面条件都非常满意，而且也认为公司的前景非常好，能请您重新考虑吗？我非常想得到这份工作！"

早知现在，何必当初。人啊，总是患得患失，得到了觉得多余，失去了感觉可惜。经过再三思考，我最后还是录用了小文。但是，这件事儿在我心里留下了很不愉快的记忆。若不是公司求才若渴，不想与他计较，我是绝不会录用他的。

后来，我就这件事与他交流过，他说他当时的想法就是想在几家面试单位中挑选一家更满意的单位，因为几家单位都有不尽如人意的地方，希望找个接近完美的单位。但是，没想到因为自己的挑剔使另外几家公司拒绝录用他。最后，没办法才主动打来电话，希望能来公司工作。其实，当初打完电话，他已经预感到可能也会被拒绝了，心里后悔莫及，暗暗告诫自己下次再应聘时一定不要太挑剔了！否则的

话，会失去很多机会！最后他幽默地说：“若不是公司宽宏大量录用我，我现在还在继续找工作呢。而且有可能以后应聘的公司更加令人不如意呢！”

通过这件事情说明：一旦找到了一份可心的工作就不要再挑三拣四了，挑三拣四的结果很有可能是失去一份可心的工作。

■ 2008年11月28日 化妆要适宜

看着这位面试的女士开门离去，我赶紧走到门前将门打开，并深深地吸了一口气：这位女士一定是卖化妆品的，否则怎么能有这么浓重的化妆品味道。如果我对化妆品有稍许了解的话，一定能知道她用的是什么牌子的化妆品，味道太重了！

化妆原本既为了自己漂亮，也为了尊重别人，可是化这么重的妆，带着这么刺鼻的化妆品味道，我想已经改变了化妆的初衷。当然，我说的“刺鼻味道”并不是说这位女士用的是低档化妆品，而是我不喜欢将化妆品抹得过厚。即使是世界上最名贵的化妆品，我想也没必要通过它来体现“名贵”。

很多女人，当然也有少数男人，总喜欢将自己埋在化妆品堆里，使自己的本来面目不被别人知晓，其实这是没有自信的心理反映。借用大诗人苏轼的名句“欲把西湖比西子，浓妆淡抹总相宜”，只要自己本身美丽，化妆与不化妆都没什么区别。想化妆的话，可以化一点儿淡妆，会更能体现自己的美丽。这里说的美丽指的是对生活的信心、对工作负责任的态度，以及对事业的执著追求精神。

试想一下：如果一个满身带着化妆品味道的人来到你的面前，你会是一种什么样的感觉呢？即使当时出于礼貌没有以手掩鼻，那么这个人走后你也会像我一样赶紧跑到门口将门打开。当然，有一种情况除外，就是你是在一家化妆品公司工作。即便你是在化妆品公司工作，我想你也不会喜欢将公司品牌下的化妆品厚厚涂抹一层的人吧！

第二章 面试（10）

在这里稍微提出一点儿忠告：不要化太浓的妆去一个新的公司面试。即使你去了，我觉得成功率不会超过50%。尤其，现在做人力资源的人以男士居多，他们是不会看好带着浓重化妆品气味的人的。不仅如此，他们也许还会将这种事情当做茶余饭后的笑料向别人提起。所以，为了尊重自己，也为了尊重别人，请适宜化妆。适宜的才是最美丽的。

■ 2008年11月29日 着 装

我有一个朋友，在一个二线城市开了一家公司，自己当老板。前一段时间，他在搞招商引资，让我帮忙与投资商谈判。可是，每次他来参加我安排好的正式谈判时都穿着休闲服。刚开始，我还不好意思说，时间久了，我实在忍无可忍，于是就开诚布公地告诉他："谈判的场合要穿正装。""为什么？"他听了以后感到很惊讶。听了他的反问，我无言以对。结果可想而知，所有的谈判均以失败告终。

还有一次，参加女儿的家长会，在会上老师特别强调：一定要给学生准备一套正装，让学生在各学校来面试时穿上。因为女儿要出国留学，来面试的学校都是国外比较著名的学府。所以，为了这次面试我特意给女儿买了西装。后来女儿心疼地说："妈妈，花几千元钱买的衣服就穿了一次，多浪费呀！"我说："没关系，留着以后有正式的场合再穿呗。"

写到此，勿用多语大家都能明白：在正式的场合要穿正装，这是起码的礼节！但是，很多人似乎不懂这个道理，在面试时不注意衣着和外表，或不修边幅、衣冠不整；或邋里邋遢、不讲卫生。其实，穿正装来参加面试，既体现出自己对未来的工作充满信心，同时也是尊重别人的行为，甚至衣着和外表从某些方面也反映了一个人的生活理念和工作态度。

也许有人会说：我们连工作都没有，更没有钱买很贵的正装来穿，那我们就不找工作了吗？其实，大可不必进行错误的理解。这里说的正装，指的是在正式场合下穿着的比较适宜的衣服就行，并不需要是很贵的衣服。男士一般穿西装就可以，女士穿裙装、职业装都可以。其实穿什么都不重要，重要的是要穿着得体、大方、干净，让衣服将人衬托得落落大方、精明强干就行，别让衣着成为找工作的拦路虎。你可以不英俊，可以不漂亮，但你不可以穿着随便，不整洁，不得体。

■ 2008年11月30日 砸 门

“嘭、嘭、嘭”，一阵“巨大的”敲门声吓了我一跳。难道来“打劫”的了？不对呀，打劫的人也不可能先敲门啊，直接闯进来就行了。再说，我这儿也不是银行，强盗也不会到我这里打劫呀。难道有什么急事儿？我赶紧走到门前开门。咦！原来是面试的，可面试的干吗用这么大的劲儿敲门啊？

看到这里也许有些人不信：谁会像砸门一样敲门呀！还别不信，像砸门一样敲门的人还真不在少数。在面试期间，我经常被吓得“够戗”，总是担心自己被吓出心脏病来。当然，这是有点儿玩笑话了。有时候我也百思不得其解，为什么有人会这么敲门呢？

不管是什么原因，是小时候养成的习惯，还是自己本身力气大没用劲儿就像砸门一样，或者是其他什么原因，总之希望大家要有意识地注意一下。因为这样的敲门声给人一种非常没有修养的感觉。每当这样的人进来，我都懒得再多说什么，几句话就会将这个人打发走了，压根儿不会录用这样的人干吗要多费口舌！

究竟应该怎样敲门？这也是一种学问。有的人敲门时给人一种彬彬有礼的感觉；有的人敲门给人一种信心百倍的感觉；有的人敲门给人一种胆怯的感觉。那么，敲门的学问在哪儿？在这里说一下自己的感受吧。

敲门时要稍微用一点儿力，不要用大力气，有节奏地轻敲，先敲三下，听听屋里面的动静，如果没动静再敲三下。因为，有时候屋里的人在说话，声音太小听不见，即使听见了也给人一种胆怯的感觉。有节奏、稍微有点儿力度的敲门声既给人一种彬彬有礼的感觉，也给人一种信息——此人是一个自信心很强的人。这样的敲门声会给人留下很好的初始印象，随之而来的面试可能会很顺利地进行下去。

第二章 面试（11）

习惯的养成也许不是一下就能完成的，很多人由于没有有意识地培养自己形成好的习惯，所以很多事情需要后天的“恶补”才能完成。学会敲门，也是面试成功的技巧。认真地对待每一件细小的事情，是人生成功的不可或缺的功课。

■ 2008年12月1日 过于紧张

到一个新的环境，让人紧张是一个正常现象。能在一个新环境中泰然自若的人，肯定是一个“久经沙场”的人。大多数人去一个公司面试或多或少还是会紧张的。紧张一点儿是可以理解的，如果过于紧张就会影响到面试的效果了。

上一个面试的人刚走，同事又领进来一位面试的先生。这位先生进来后就站到我的桌子面前，一句话也没说，一副不知所措的样子。我微微一笑，主动打招呼：“你好！请坐。”他左右环顾一下还是没动，紧张地看着我。无奈之下，我指着一个凳子说：“请随便坐，不要紧张。”他这才坐了下来，坐下以后似乎不知道手该放在哪里，一会儿放在腿上，一会儿拿下来。为了让他放松下来，我随便问着他问题，聊了一会儿他终于自然一些了，回答问题不再眼睛看着别处、眼神游离不定，终于敢对着我的眼光了。我心里清楚：这个人太紧张了。他本来可以表现得更好，可是由于紧张对很多问题的回答都不尽如人意。没办法，我们不能聘用这样的人，以后他怎么能面对他的客户呀！如果每次面见一个生人都这么紧张，时间久了还不得弄出精神问题来啊。

过于紧张，是心理素质太差的表现，就像一个平时学习成绩很好的学生，一到考试的时候就紧张得一塌糊涂，考试成绩与平时的学习有天壤之别一样。我的一位数学老师就曾经说过这样一句话：“什么是‘命’？‘命’就是你永远也考不出你的真实水平的考试。”一语中的，

这是多么精辟的总结啊！所以，紧张是你生命中最大的敌人，一定要克服紧张心理，才能冷静地处理发生在你身边的任何事情。

可能有人会问：既然紧张能够导致失败，那么究竟应该怎样应对紧张呢？要想让自己不紧张或者少紧张，就要进行心理调节，平时要进行心理素质方面的训练，学会用一些心理学的办法让自己能够从容应对生活中的各种变化。

■ 2008年12月2日 对薪金、待遇如何了解

每个人关心自己的薪金、待遇问题原本是无可非议的。但是了解薪金、待遇要在合适的时间，合适的场合下。既不要在刚面试就提出来，也不要都上班半个月了还不知道自己挣多少工资。那么究竟应该在什么情况下来了解清楚这些问题呢？我认为应该在面试通过后、上班前把薪金、待遇问题了解清楚。为什么要在这个时间段呢，我们来分析一下。

其一，如果见到招聘官就提出薪金、待遇问题，会引起招聘官的反感。招聘官心里会说："不知道能不能干好工作，对待遇倒是蛮上心的。这是一个比较自私的人。"很快招聘官就会把这个人从招聘名单中"pass"掉。如果这工作没有你的份儿，了解了薪金、待遇也与自己无关了，所以问的意义没有了。也许不问，可能还有机会获得这份工作呢！

其二，如果招聘官已经看好你，而你不了解薪金、待遇问题，你自己也不能决定是否接受这份工作。毕竟，我们工作的目的是为了赚钱。我有一个亲戚的孩子到一个公司已经工作半个月了，还不知道自己能挣多少钱。结果，当知道自己的薪金、待遇后就迅速离开了那家公司，因为公司给的薪金、待遇与他的心里底线相差太远了。结果，耽误了整整一个月的时间。

其三，通过以上对"早问"与"晚问"的分析可以肯定，最佳的询问时机就是"不早不晚"。在面试快结束的时候，而且从招聘官的语气中感觉到自己有可能被录用，那么这时候就可以客气地问："不知道您方

便不方便告诉我关于薪金、待遇方面的问题？”任何一个招聘官都会非常乐意回答这个问题。因为，招聘官也清楚不告诉应聘人关于薪金、待遇的问题，人家也不会选择来本公司工作

第二章 面试（12）

在对公司的薪金、待遇了解明白了，对公司的其他方面也了解清楚了的前提下，如果公司通知你可以上班了，那么自己可以做综合考虑，来决定自己是否要到这个公司服务，以实现自己对事业的追求。这样，主动权就掌握在自己的手中了。

■ 2008年12月3日 截 话

有些自以为智商很高的人，常常犯一个低级的错误：没等招聘官将要问的问题问完就迫不及待地截断问话，开始按照自己的理解来回答问题了。可惜的是，招聘官要问的问题与对方回答的问题根本就是风马牛不相及。在面试中，最让人无可奈何的事儿就是遇到这样“聪明”的人。而且，这样的人一旦开口往往会滔滔不绝。但是，如果招聘官重新重复自己的问题时，他却表现得很不耐烦，言外之意：我正在回答你的问题，你为什么还要问一遍啊！

其实，截断别人的话是一种很没有礼貌的行为，尤其是在面试过程中不断地截断招聘官的话会让招聘官非常反感。每个人来面试的目的都是要找一份可心的工作，如果因为自己不礼貌的行为而失去一份工作的话，就与来面试的目的背道而驰了。

在面试的时候要耐心地听完招聘官的问话，如果对问话没有听明白，可以提出反问：我这么理解这个问题，对吗？在得到招聘官的肯定后，再进行回答。如果招聘官重复问一个问题的时候，也许就是你对这个问题的回答与招聘官想了解的问题不是一个问题。所以，在这个时候不要表现出不耐烦，尽量确定招聘官究竟要了解的是什么问题，然后再进行准确的回答。

喜欢截断招聘官问话的人，也许是表现欲极强的人，或者是平时就习惯于插别人话的人。如果你是一个表现欲极强的人，最好掌握好在什么样的场合下表现才是最佳的时机，千万不要在不该表现的场合表现自己，如果表现得不合时宜，那么就一定会“演砸了”。如果平时

就爱经常插别人的话，就要有意识改掉这个习惯，这个习惯是没有人会喜欢的。假如对自己没有充分的认识，就让朋友帮助检查一下。

总之，为了顺利地通过面试，最好改掉自己已经养成的不好的习惯，让招聘官觉得你是一个非常有修养、有礼貌、有能力的人才，让自己找到一份好的工作。

■ 2008年12月4日 口齿不清

口齿清楚地回答问题，能给招聘官留下非常好的印象。招聘官能从对方清楚的回答中感觉到这个人头脑清醒，思路清晰。即使双方对有些问题的看法产生了一些偏差，招聘官也会忽略这方面的问题。

如果回答问题时口齿不清晰，声音要么很大，让人觉得闹得慌；要么很小，小到听不见；或者说话没头没脑，答句不完整，嗯嗯啊啊，口头语多，说话啰唆，就会让人觉得这是个思维不清晰的人。

口齿清晰地回答问题，一定要建立在对问题胸有成竹的基础上。每当听到招聘官提出的问题时，即使能很好回答的问题，也不要太急于回答，可以稍微思考一下，争取将问题回答得尽量完美。尤其，不要对熟悉的问题大声回答，让招聘官觉得“震耳欲聋”。对比较难回答的问题不能回答或暂时记不起来时，要有礼貌地回答不懂或忘记了，千万不要自己用很小的声音嘟嘟囔囔，让别人感到你是在自言自语，那样会让招聘官感到尴尬。不继续问吧，没听清你在回答什么；继续问吧，好像不太礼貌。索性，招聘官就放弃了。

如果在平时的生活中养成了很多不好的习惯，也尽量要克制一下这些习惯。比如，哼哼哈哈过多，口头语过多等。

还有的人是跳跃式思维，正在回答一个问题时产生思维跳跃，然后就说到另一个问题上去了，让招聘官感觉这个人说话怎么没头没脑呀！他是在回答我的问题吗？其实，你的想象力已经在无垠的世界中“翱翔”去了。请尽快回到现实中来，因为你正在面试！

第二章 面试（13）

口齿清楚地回答问题，是体现思想的最好表达方式。只有思路清晰的人，才会独立地完成工作，这是企业需要的人才。

■ 2008年12月5日 神 侃

当招聘官问了一个你不知道的问题或者你不知道如何回答的问题时，应该怎么办？是直言不讳地告诉招聘官不知道，还是瞎编乱造呢？或者，当招聘官问了一个你非常“拿手”的问题，你是简单、扼要地回答，还是开始与招聘官一通“神侃”呢？

不管你想怎样作答，无论如何不要瞎编乱造。因为，招聘官阅人无数，他对语言的敏感程度比一般的人高。与其因为瞎编乱造给招聘官留下不好的印象，倒不如诚诚实实，在做人上得到好评。我们的先人曾经说过“知之为知之，不知为不知”。任何一个人，谁也不可能是一本“百科全书”，所以不知道就是不知道，这不是什么丢脸的事情。

相反，对于知道的问题的回答比不知道的更是“五花八门”了。如果恰巧招聘官的“时运不济”，遇到一位“话唠”，那么招聘官可就“倒霉”了。对方进入“亢奋状态”，打开“话匣子”开始进行“上嘴唇挨着天，下嘴唇挨着地”的“神侃”，也就是老百姓俗称的“吹牛”。“真不容易，招聘官终于问到我非常熟悉的领域了，如果我不尽心将我知道的‘悉数道来’，那我就辜负招聘官的‘一片真情’了。”于是乎，开始有的也说，道听途说的也说，最后收不住闸，没有的“创造出来”也要说。每每遇到这样的人，你要想截住他的话根本不可能，你只有拿出全身的忍耐力让他把话说完。他不礼貌可以，你不礼貌就不可以了。因为，招聘官代表着公司的形象！

可能有人以为一般能够“神侃”的人，都是年龄比较大的人。其实不然，有一些年轻人也“热衷于神侃”，说起话来滔滔不绝，让人没有插嘴的余地。这样的人很难通过招聘官的面试关。

从心理学角度讲，不断地说话的人是在用“唠叨”的方式调节自己的心态平衡。如果你不让他说，时间久了他就会生病或者产生其他的异常行为。如果你碰到一个愿意“唠叨”的人，最好就让他“唠叨”下去吧！如果自己是用“唠叨”调节心态平衡的人，那么在面试之前最好在家里尽情地“唠叨”够了，见了招聘官你就不要再“唠叨”了。这样可以给招聘官留下一个好印象，为了自己能够找到一份可心的工作做点儿努力吧！

■ 2008年12月6日 丢三落四

有的人很粗心，平时就丢三落四，在面试时也改变不了这样的习惯。我们在通知面试时一般都会告诉面试者带一份个人简历，这样做的目的是因为我们也不知道究竟有多少人能来面试，所以很少提前将面试人的简历打印出来。但是，经常有人没带简历。有的没带简历的人，带来了U盘，可以在现场直接打印出来；可是连U盘都不带的人大有人在。如果你问：“没有通知你带简历吗？”对方会回答：“我忘了。”如果你继续问：“你应聘的是什么职位？”“我不记得了。”如果还问：“你了解了我们公司吗？”“由于昨天比较忙，回到住处已经很晚了，而今天又出来得很早，所以没来得及了解公司。”天啊！一问三不知。也许这样的人每天疲于奔命在各个公司之间面试，所以既没有时间将自己的材料准备好，也没有时间了解自己应该了解的事儿。这样难免就让人觉得丢三落四的了。

忘带简历还只反映了事物的一个方面。如果在面试继续进行的过程中，招聘官需要一些新的材料来了解情况的时候，他不是手忙脚乱地找不到材料，就是说忘了放在哪里了。假如你是招聘官，可想而知这样的面试会是什么结果了吧！

第二章 面试（14）

丢三落四的人似乎总是在埋怨：时间太紧了，为什么不提前通知我面试，让我有充分的时间做准备呢？或者认为：我怎么这么倒霉呀，今天怎么干什么都不顺利呢？其实不是这样，丢三落四的人主要原因是由于匆忙做事，没有给自己足够的时间，而导致不良后果。

记得自己上大学期间，有一次与同学约好上街买东西，由于起床晚了点儿，同学在外面催促，结果我心里着急，跑出去时将手套丢了一只；上车时大衣被门边的一个钉子刮了一个口子；回来以后上晚自习又找不到笔了，后来发现是早晨出门时将笔放在寝室的床上了。

第二天，我很沮丧地跟我的老师抱怨："我昨天怎么那么倒霉呀。"老师听了事情的经过后说："这是你自己太匆忙造成的后果，根本与'倒霉'无关。"

通过上面的例子，也可以诠释一下为什么"祸不单行"了。因为已经闯了一个祸，自己的心态完全变了，变得浮躁了。所以，第二个甚至第三个祸就接踵而至了。如果自己本身不急躁，也许第一个祸也没有了，那么第二个就更加没有了。

在此我想提醒那些丢三落四的人，准备充分了，心态自然会平静下来，就不会犯很多低级的错误了。

■ 2008年12月7日 礼 貌

面试的时候礼貌也是很重要的，如果一个人连起码的礼貌都不懂，那么这个人很难在社会上生存，就更别提能够找什么好的工作或者有什么事业的发展了。礼貌的养成与一个人的生长环境有很大的关联。不懂礼貌的人，基本上是家庭教育有缺失。如果在小时候没有养成良好礼貌的话，后天就要多学习一些礼仪。得体的言谈举止会让招聘官对你刮目相看。下面将面试中特别没有礼貌的行为列举一些，供要参加面试的人参考。如果你曾经有这样的行为，请多学习一些礼仪吧。

其一，见到招聘官，招聘官还没伸出手面试者便急匆匆地上来跟人家握手，并十分夸张地寒暄，给人一种“自来熟”的感觉。其实，双方并不认识，何必套近乎！也许这种套近乎的方法，更让人感觉疏远了。

其二，招聘官还未邀请便一屁股坐在椅子上，一副“到了自己家”的样子。甚至，连“二郎腿”也跷了起来，悠哉悠哉地荡悠着，真叫人看了不舒服。

其三，招聘官叫他坐下，他噤若寒蝉，连声谢谢也不会说。不知道是压根儿不懂道谢，还是有别的什么原因。可能由于太紧张了，但即便紧张也要道谢。这应该是习惯性的礼貌，是无意识行为，不需要特殊记忆。

其四，更有甚者，进来后也不与招聘官打招呼，连“您好”都不说，愣眉愣眼看着招聘官。弄得招聘官不知所措：怎么了？难道我脸上有什么东西？或者我衣服的扣子扣错了？

以上所列这些不礼貌行为，都是不利于应聘成功的行为。如果这些行为不加以改正，也许会让一个人很难找到工作。如果对这些起码的礼貌都不懂的话，请找一本礼仪书好好在家看看，看完了，觉得自己已经吸收、消化了书中的内容再出来找工作吧！

第二章 面试（15）

■ 2008年12月8日 恰如其分

说了很多在面试过程中出现的问题，那么究竟怎样做才能顺利地通过面试关呢？简而言之一句话，就是恰如其分。

怎样才能达到恰如其分，让我们来总结一下吧。

当接到面试通知以后，首先要知道自己应聘的是什么职位；然后开始在网上尽可能多地了解这个企业的情况：看这个企业经营的是什么？所做的项目是否有前途？自己是否喜欢这个行业？进而了解一些这个行业的知识，准备一些材料，以应对招聘官会提出的有关问题。一切准备好后好好休息，等待第二天的面试。

在去面试的路上，尽量留出足够的时间。如果面试的企业不好找，要勤快一点儿多问路，不要盲目寻找，更不要一个劲儿打电话询问你要去面试的企业。尤其是女生，由于方位感不好，一会儿打一遍电话，一会儿又打一遍电话，反复地询问，会让企业觉得你很笨，最好能早一点儿到达面试的企业。如果去晚了，招聘官到吃饭时间，面试的效果就会不好了。

一般情况下，企业会安排特定的人进行接待。找到面试的企业后，要有礼貌地敲门，接待的人就会出来安排面试时间。如果需要等待，在等待的这段时间内，若有机会可以了解一点儿企业的情况，千万不要里出外进地走来走去接电话。

等到开始面试自己时，见到招聘官要客气地问一句："您好！"招聘官会说："请坐。"坐下以后不要跷"二郎腿"，然后等待招聘官的问话。招聘官一般会问一些常规性的问题。比如，有没有工作经验，在上一个企业做了多长时间，为什么不做了，等等。回答问题时要清晰、简短，口吻要比较客气。

问完这些问题以后，招聘官会介绍一下企业的情况与这个职位的工作性质。这个时候，面试的人需要了解什么情况就可以找适当的机

会问了。有的招聘官会主动介绍关于薪金、待遇的问题，有的招聘官则不会介绍，所以要尽量了解清楚关于薪金、待遇的问题。

当这些问题全部谈完以后，面试就基本结束了。招聘官会客气地说："今天就到这里，你回去等通知好吗？"这时候，面试者就可以站起来告辞了。走时别忘了对招聘官说一声："再见！"

剩下的事情，就是等待面试企业的通知了。如果你对这个面试企业不满意，可以继续重复找工作的过程